

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya menjadi salah satu sarana yang berpengaruh besar dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas hal tersebut bisa kita lihat dari keadaan pendidikan di Indonesia saat ini yang kurang baik, salah satunya adalah keadaan guru yang kurang memadai, dan belum memiliki profesionalisme guna melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

“Hal ini didukung dengan pendapat dari Rustamaja, dikutip dalam jurnal pendidikan ekonomi bisnis yang berjudul “Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru”. Menyatakan bahwa pendidikan di Indonesia belum mencapai tujuan yang diharapkan dan memadai dalam proses menunjang lebih tinggi didalam dunia pendidikan. Bahkan dari segi sumber daya manusia (SDM) pun dinilai belum memadai dan jauh dari apa yang diinginkan, setiap lembaga pendidikan membutuhkan instrumen yang dapat menunjang guna meningkatkan kinerja guru dan kualitas bangsa”.¹

Salah satu penyebab pendidikan di Indonesia kurang memadai yaitu keadaan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagaimana Menurut pasal 93 UU NO. 20/2003, pendidik adalah tenaga ahli yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan pendampingan dan pendidikan, serta penelitian dan pekerjaan sosial.²

Sesuai dengan kehidupan global, pendidikan memiliki peran strategis di era globalisasi, keunggulan suatu bangsa tidak lagi bergantung pada

¹Putra Rustamaja, Purwana, & Yohana. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK di Jakarta Timur*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis, 5(2) 201, hlm149

²Sisdiknas. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NO 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*, hlm 15.

kekayaan alam, tetapi pada keunggulan sumber daya manusia (SDM), pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. sukses dan mampu menghadapi arus persaingan globalisasi. Pendidikan memiliki peran ganda yang harus dimainkan secara proposional dan kontekstual : pertama, pendidikan memiliki peran sebagai agen perubahan.

Berdasarkan teori diatas hal tersebut didukung dengan menurut Tharaba, dalam jurnal (*Islamic Educational Leadership*) yang berjudul kepemimpinan Islam menyatakan bahwa berkembang dan kemajuanya suatu organisasi dilihat dari kemampuan organisasi itu sendiri dalam mengatasi problem yang datang dan dengan penyelesaian yang tepat untuk diterapkan. Oleh karena itu, untuk mengatasi problematika yang ada, maka akan terjadi dinamika perubahan dalam bidang kehidupan manusia yang lain (*Ekonomi, Sosial, Politik, Kebudayaan, Teknologi, dan lain sebagainya*) akan mempengaruhi proses penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan harus diselenggarakan dengan mempertimbangkan dan mengakomodasi perubahan - perubahan yang terjadi. Kedua, pendidikan memiliki peran sebagai agen budaya (*Agen of Conservative*), yakni sebagai instansi pelestari (*Concerving*) yang harus teguh dalam posisi konservasi.³

“Adapun menurut Tharaba, dalam jurnal pendidikan islam, menyatakan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai apabila semua komponen pendidikan memenuhi persyaratan. Dari beberapa komponen pendidikan, yang paling berperan adalah kepala madrasah. Kepala madrasah yang berkualitas dapat menjawab tantangan zaman yang berubah dengan cepat. Kedepannya, permasalahan pendidikan akan semakin kompleks,

³Fahim Tharaba. *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*, Malang : Dream Litera Buana, 2016), Hlm.198.

yang membutuhkan upaya pengelola madrasah untuk meningkatkan kompetensi seluruh bagian lembaga.⁴

Kepala madrasah merupakan seorang diberi amanah untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memahami pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Selain kemampuan profesional kepala sekolah, kinerja guru juga dapat meningkatkan kinerja siswa. Guru merupakan ujung tombak dan komponen yang turut menentukan keberhasilan pendidikan.

“Menurut Suhardiman, berpendapat, guru yang profesional dapat diharapkan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Suhardiman sekurang - kurangnya ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) upaya, (2) peluang dan kesempatan, (3) kemampuan.⁵

Dengan kata lain kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan, memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan upaya tersebut akan terealisasi dengan baik apabila didukung oleh kinerja guru yang optimal.

“Menurut Candra, dikutip dalam Jurnal pendidikan yang berjudul *Pengaruh gaya Kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru*. Tertulis bahwa dalam dunia pendidikan peran kepala sekolah memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan potensi guru dan siswanya untuk mempunyai pengetahuan secara spiritual untuk pengendalian

⁴ Fahim Tharaba. *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*, Malang : Dream Litera Buana, 2016), Hlm.198

⁵ Suhardiman . *Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. kompri 2014 , hlm 163

diri kepribadian, terampil dan kecerdasan.⁶ Hal ini sesuai dengan Undang - Undang sistem pendidikan nasional no. 20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan kompetensi peserta didik supaya menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.⁷

“Menurut Tharaba dalam Jurnal (*islamic Educational Leadership*) yang berjudul “*Kepemimpinan Pendidikan Islam*”. Menyatakan bahwa untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja guru pembimbing secara optimal melalui gaya kepemimpinan kepala madrasah yang transformasional yaitu berupaya untuk megubah kearah yang lebih baik. Pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan yang luas dan memiliki keiginan dan upaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya ketika saat ini saja, melainkan juga dimasa yang akan datang. Pemimpin transformasional adalah agen dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik”.⁸

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan didalam setiap diri manusia yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi, kepemimpinan kepala madrasah harus dapat menstransformasikan perubahan perubahan lingkungan sekolah untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif melalui pembenukan budaya kerja yang berkualitas dalam proses penyelenggaraan pendidikan, Hal

⁶ Vivi Candra , Pasaman Silaban, Aca I Sudirman. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta*. Jurnal pendidikan IPS, vol 6, No 1, 2019, Hlm, 50

⁷ Sisdiknas. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NO 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*, hlm 15.

⁸ Fahim Tharaba. *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership*. Hlm, 125.

ini menunjukkan alternatif kerangka implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah yang dapat meningkatkan hasil kinerja guru, dan juga hasil peserta didik, baik berupa keterampilan sampai kompetensi akademik dan non - akademik, yang seharusnya secara utuh dapat dimiliki guru dan peserta didik, bahkan bila perlu seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut guna mendukung keberhasilan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sekolah.

“Menurut Imayanti, menyatakan bahwa kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Akan tetapi berdasarkan fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Hal tersebut karena guru tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, sering terjadi seorang guru memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, kurangnya bahan ajar yang kurang menarik, penggunaan model dan metode pembelajaran yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal”.⁹

“Menurut Priansa dikutip dalam buku yang berjudul kinerja dan profesionalisme guru tertulis bahwa untuk mengembangkan fungsi dari pendidikan, maka guru merupakan ujung tombaknya. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai - nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan - keterampilan pada siswa. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu untuk dapat menghasilkan potensi kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman, serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha dalam melaksanakan kegiatan dalam pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru

⁹ Nani Imayanti, dkk. *Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal pendidikan Manajemen perkantoran, I vol, 3 No. 2, 2017, Hlm 203

yang dicapai harus didasarkan pada standart kemampuan profesioal selama melaksanakan kewajiban sebagai guru disekolah”¹⁰.

Dari beberapa teori berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan,karena seorang guru harus profesional, yang berarti guru dituntut untuk bisa mempunyai kemampuan dan keterampilan tertentu, mampu mendidik, melatih dengan mengembangkan keterampilan- keterampilan, nilai- nilai hidup dalam pendidikan,dan juga yang ada pada siswa.selain dari pada itu seorang guru juga dituntut harus bisa menjadi kreatif dan inovatif.

Kebutuhan penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan kinerja guru di tengah - tengah problema rendahnya kualitas pendidikan di negeri ini masih sangat diperlukan. Kepala sekolah dimasa mendatang dituntut mampu menyelaraskan sumber daya dan potensi sekolah untuk mencapai kinerja yang tinggi menuju kualitas pendidikan yang lebih baik. Tanpa disertai kepemimpinan kepala madrasah yang aspiratif terhadap perubahan, upaya pembaruan pendidikan seideal apapun itu, tidak akan membawa hasil yang diinginkan.

Menurut hasil observasi pertama pada bulan oktober 2022 peneliti menemukan beberapa kelemahan diantaranya yaitu ; dengan kenyataan diatas masih ditemukan dari beberapa para guru yang tidak mengikuti prosedur pemebelajaran yang ada, misalnya pendidik hanya memberikan tugas lalu meninggalkan siswa/i dikelas tanpa memberi materi atau bahan ajar terlebih dahulu. Lalu hasil pengamatan yang

¹⁰ Donni Priansa, “*Kinerja dan Profesionalisme Guru*”, (Bandung: Afabeta,2014), Hlm. 60

saya lihat juga ada beberapa pendidik yang tidak masuk ketika jam pelajaran hanya menitipkan pesan kepada siswa/i untuk membaca buku di perpustakaan, dengan begitu dapat saya simpulkan para guru di MTs.N 02 kota serang tersebut masih tidak mengikuti prosedur pembelajaran yang ada, dan hal kedua tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa yang menurun, dan menjadikan siswa/i kurang berkualitas. Walaupun hal tersebut terjadi hanya sedikit namun kesadaran seorang guru akan tanggung jawab nya sendiri itu sangat penting karena berpengaruh besar terhadap hasil pembelajaran pendidikan yang berkualitas.

Sebab adanya masalah yang telah diamati tersebut terjadi karena seorang atasan atau kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional kurang memperhatikan kebutuhan para guru, Kebutuhan yang dimaksud disini ialah bagaimana seorang kepala madrasah seharusnya tahu kebutuhan para pendidik dan dapat memenuhi kebutuhan tersebut seperti menyediakan alat teknologi yang membantu para pendidik untuk mengoptimalkan pengajaran baik didalam kelas. Dan juga salah satu contohnya adalah bereaksi bersama teman pendidik lainnya untuk merefreshing otak sejenak. Selain itu terjadinya mist komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjadi ada beberapa guru yang masih belum mengikuti prosedur pembelajaran yang telah dibuat dan disepakati secara mufakat, dan guru bersangkutan digantikan oleh kepala sekolah atau guru piket. Seorang pemimpin transformasional harus bisa memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahannya, sehingga bawahannya bisa termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.

Peningkatan kinerja guru pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan atau tatap muka langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di sekolah. Jadi peningkatan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap hasil pembelajaran pendidikan yang berkualitas. Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada guru itu sendiri melainkan juga memerlukan bantuan - bantuan dari pihak-pihak yang berkepentingan khususnya kepala Madrasah. Jadi, interaksi yang baik dalam madrasah sangat dibutuhkan karena akan berpengaruh terhadap perilaku individu di sekolah/madrasah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs.N 02 Kota Serang ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang dikemukakan diatas dapat di Identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap siswa
2. Guru hanya memberikan tugas tanpa menjelaskan materi
3. Masih ada sedikit dari para guru yang tidak mengikuti prosedur pembelajaran
4. Kepala Madrasah kurang memperhatikan Kinerja Guru
5. Terjadinya Miskomunikasi antara atasan dan bawahan
6. Lemahnya gaya kepemimpinan Transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka untuk mempermudah dan mengarahkan penulisan proposal skripsi ini, penulis memfokuskan untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs.N 02 Kota Serang ?
2. Bagaimana kinerja guru madrasah di MTs.N 02 Kota Serang ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs.N 02 Kota Serang. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs.N 02 Kota Serang.
2. Untuk mengetahui kinerja guru madrasah di MTs.N 02 Kota Serang.

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas cakrawala pemikiran, keilmuan, dan wawasan pengetahuan Manajemen Pendidikan Islam, yang berkaitan dengan

aspek kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2. Bagi MTs.N 02 Kota Serang

Sebagai acuan yang akan memberikan kontribusi akan pentingnya kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, tujuan pendidikan/lembaga bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

3. Bagi FTK UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Menambah referensi ilmiah dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini merupakan gambaran umum mengenai isi dari keseluruhan pembahasan yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam mengikuti alur pembahasan yang terdapat penulisan proposal skripsi ini, adapun sistematika penulisan ini sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, meliputi : Latar Belakang, Identifikasi masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan Teoretis, meliputi : Pengertian Kepemimpinan Transformasional, Dimensi Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transformasional Menurut Perspektif Islam, Pengertian Kinerja Guru, Kinerja Guru Menurut Perspektif Islam, Model- Model Kinerja Guru, Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Berpikir, Pengajuan Hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian, meliputi : Waktu dan Tempat, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Instrumen

Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas, Teknik Analisis Data, Hipotesis Statistik.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, meliputi : Deskripsi Data, Uji Persyaratan Analisis, Analisis Statistik Inferensial, Pembahasan.

Bab V Penutup, meliputi : Kesimpulan dan Saran.