

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah mendewasakan manusia dalam bentuk pelatihan, pengajaran, atau dalam bentuk penelitian yang mana proses ini dapat dilakukan dengan bimbingan orang lain ataupun secara mandiri. Dalam dunia pendidikan ada suatu sistem pendidikan yang dalam memberikan pengajaran kepada orang lain ada suatu tahapan dan tingkatan, dalam dunia pendidikan ada tingkatan dasar, menengah pertama, menengah ke atas, bahkan sampai ke perguruan tinggi. Menurut Tirtarahardja yang dikutip Tirtoni dan Wulandari bahwa, tingkat pendidikan ialah beberapa tahapan yang di dasarkan pada tingkat pemahaman dan perkembangan peserta didik serta kedalaman ilmu yang diajarkannya di terimanya.¹

Pendidikan merupakan proses yang membantu seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual, emosional, dan sosial melalui berbagai bentuk pelatihan, pengajaran, dan penelitian. Proses ini dapat dilakukan dengan bimbingan dari orang lain atau secara mandiri. Dalam dunia pendidikan, terdapat sistem pendidikan yang memiliki

¹ Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan* (Sidoarjo: Umsida Press,2021), 8.

tingkatan dan tahapan tertentu, mulai dari tingkat dasar, menengah pertama, menengah atas, hingga perguruan tinggi. Dengan adanya sistem pendidikan yang terstruktur dan bertingkat, diharapkan setiap individu dapat mengalami perkembangan yang optimal. Menurut Tirtoni dan Wulandari menyatakan bahwa:

“Pendidikan memiliki banyak tujuan yaitu untuk mencerdaskan manusia, mendewasakan manusia, meningkatkan pemahaman manusia, melestarikan budaya dan masih banyak lagi. Fungsi pendidikan dalam kehidupan sehari-hari dapat kita lihat orang yang sukses berdagang karena memiliki pemahaman tentang dunia jual beli, selain itu kita juga dapat melestarikan kebudayaan Indonesia di dunia Pendidikan”.²

Pendidikan memiliki berbagai tujuan yang penting. Salah satunya adalah mencerdaskan manusia, yaitu memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik kepada individu. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan potensi diri dan meningkatkan pemahaman mereka tentang dunia. Selain mencerdaskan, pendidikan juga memiliki tujuan untuk mendewasakan manusia. Di era globalisasi, pendidikan memegang peran yang sangat strategis. Keunggulan suatu bangsa tidak lagi semata-mata tergantung pada kekayaan alam, tetapi lebih pada keunggulan sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, pendidikan menjadi kunci utama untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Pendidikan yang baik dan

² Feri Tirtoni dan Fitri Wulandari, *Manajemen Pendidikan* (Sidoarjo: Umsida Press, 2021), 9

berkualitas dapat membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Berdasarkan teori diatas 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. Menurut Jahari dan Rusdiana menyatakan bahwa salah satu bentuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. karena ia merupakan pemimpin dilembaganya.³ Selanjutnya Jahari dan Rusdiana menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peran penting dalam organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karater dari orang yang menjadi pemimpin”.⁴

³ Jaja Jahari dan Rusdiana, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020), 49

⁴ Jaja Jahari dan Rusdiana, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020), 53

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengubah potensi menjadi kenyataan atau mengubah motivasi menjadi prestasi yang nyata. Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu mengenali kebutuhan perubahan, merumuskan visi yang memberi arah bagi perubahan, dan menjalankan rencana yang diperlukan untuk mewujudkan perubahan tersebut. Dengan kata lain, pemimpin transformasional seseorang yang dapat menggerakkan orang lain, menginspirasi mereka, membimbing mereka menuju perubahan positif yang signifikan, dan pemimpin transformasional memiliki keahlian dalam menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Pemimpin transformasional memiliki peran sebagai agen perubahan dan berfungsi sebagai katalisator yang mendorong perubahan menuju sistem yang lebih baik. Katalisator adalah istilah lain untuk menggambarkan kepemimpinan transformasional karena pemimpin ini mampu meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Mereka berupaya memberikan motivasi dan semangat yang maksimal, selalu menjadi pionir dan inisiator perubahan. Dalam konteks kepala madrasah, kepemimpinan transformasional harus mampu mentransformasikan perubahan dalam lingkungan sekolah guna menciptakan lingkungan

yang kondusif. Hal ini dapat dicapai melalui pembentukan budaya kerja yang berkualitas dalam penyelenggaraan pendidikan, dengan kata lain, pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, mendorong semangat dan kinerja yang tinggi, serta menjadi penggerak utama dalam perubahan positif. Menurut Sugiagiri menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan transformasional adalah yang dapat meningkatkan secara signifikan kegiatan sebuah lembaga karena bentuk kepemimpinan yang memupuk tingkat tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas dari anggotanya, sehingga atribut yang ada tertanam dalam kepemimpinan manajemen diri. Akan tetapi, kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan ketika ditambahkan ke kepemimpinan manajemen diri.”⁵

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan dalam individu yang terlibat maupun dalam seluruh organisasi, dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat dicapai melalui pembentukan budaya kerja yang berkualitas dalam penyelenggaraan pendidikan, dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah menjadi pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, dan mengembangkan individu dalam mencapai potensi maksimal mereka, sehingga penerapan kepemimpinan transformasional

⁵ Sugiagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Kota Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 54

juga akan berdampak pada hasil belajar peserta didik, guru-guru yang termotivasi dan berkinerja tinggi akan mampu memberikan pembelajaran yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, secara optimal. Menurut Imaniyati menyatakan bahwa:

“Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran dikelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik”.⁶ Selain itu menurut Emda menyatakan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah:

“Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah”.⁷

Dari beberapa teori berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa. Secara keseluruhan, peran guru dalam dunia

⁶ Nani Imaniyati, dkk. *Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru*.

Jurnal pendidikan Manajemen perkantoran, I vol, 2 No. 2, 2017, Hlm 204

⁷ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional," Jurnal Lantanida, Vol. 4, No. 2, 2016, Hlm. 112

pendidikan sangatlah penting. Guru harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, kemampuan yang memadai, dan keterampilan yang relevan untuk mendidik dan melatih peserta didik, mereka juga dituntut untuk menjadi agen perubahan dengan kemampuan dalam berpikir kreatif dan inovatif, dengan demikian guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk generasi yang memiliki potensi dan siap menghadapi tantangan masa depan. Profesionalisme guru melibatkan upaya untuk terus mengembangkan diri. Guru perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan, pengembangan diri, serta mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren pendidikan terkini juga menjadi penting bagi seorang guru.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong pertumbuhan profesional, inovasi, dan kolaborasi antara guru-guru. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, motivasi guru, serta hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Hal tersebut membuat saya tertarik untuk menggali dan meneliti topik mengenai manajemen kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Bagaimana tidak, kriteria untuk

menjadi seorang pendidik yang sesungguhnya sangatlah sulit dan memerlukan ketekunan. Selanjutnya, bagaimana seorang kepala sekolah menerapkan kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru, yang memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap pendidikan di Indonesia saat ini dan masa depan.

MTS Riyadlotul 'Uqul, merupakan salah satu sekolah yang ada di Kota Tangerang Provinsi Banten, Indonesia. Beralamat di Jl. Adi Sucipto No.49 Kec. Benda Kota Tangerang, Banten 15411. Lingkungan sekolahnya asri dan sejuk dengan lingkungan yang hijau dan dipenuhi tanaman. Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah MTS RIYADLOTUL 'UQUL Kota Tangerang. Diketahui bahwa kepala sekolah tersebut sudah menerapkan kepemimpinan transformasional serta memberi perhatian dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk itu terkait kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru itu amat penting untuk diperhatikan dan diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Riyadlotul 'Uqul Kota Tangerang".

B. Fokus Penelitian

Untuk mempertajam proses dari penelitian kualitatif, peneliti tetap menggunakan fokus penelitian untuk dapat mempermudah peneliti dalam proses pengumpulan dan penganalisaan data. Maka, peneliti memandang perlu untuk membatasi penelitian ini. Oleh karena itu peneliti hanya fokus terhadap Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas berikut adalah rumusan masalah yang akan difokuskan oleh penulis yaitu diantaranya:

1. Bagaimana Perencanaan Pengelolaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?
3. Apa Masalah dalam Pengelolaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?

4. Bagaimana Cara Pemecahan Masalah dalam Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?
5. Apa Hasil Dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Pengelolaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?
2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?
3. Untuk Mengetahui Masalah dalam Pengelolaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?
4. Untuk Mengetahui Cara Pemecahan Masalah dalam Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?

5. Untuk Mengetahui Hasil Dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang ?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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 dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi MTs Riyadlotul ‘Uqul Kota Tangerang

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.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Untuk memperkuat skripsi ini, maka peneliti mengadakan tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu dengan cara mencari dan menemukan teori-teori yang sudah ada sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hanik Fuziyah yang berjudul *Manajemen Kepemimpinan Transformasional di bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan*. Menjelaskan tentang meningkatkan kedisiplinan mutu pendidikan tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya motivasi dan adanya kesadaran dalam diri kepala sekolah tersebut serta semangat mengabdikan yang akan melahirkan visi kelembagaan maupun kemampuan konsep yang jelas. Dan ini merupakan faktor yang paling penting sebab tanpa adanya kesadaran dan motivasi mengabdikan inilah semua usaha yang dilakukan tidak akan memberikan hasil maksimal dan realisasi juga tidak akan optimal.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fatinam yang berjudul *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru*. Menjelaskan tentang kepemimpinan transformasionalisme kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Negeri Pontianak

barat berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik. Adapun faktor yang menghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah ketidak tegasan dalam Punishment dan reward, kurangnya pembiayaan pendidikan yang secara khusus dialokasikan untuk peningkatan profesionalisme guru, selain daripada itu adalah faktor dari dalam diri pendidik itu sendiri yang kurang berminat untuk mengembangkan potensi, dan inovasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Emy Putri Anandawati yang berjudul Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura. Menjelaskan tentang penerapan kepemimpinan transformasional Kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar melakukan perubahan pada kebersihan, kedisiplinan guru dan karyawan serta menjalankan visi dan misi sekolah serta meningkatkan kedisiplinan dan kebersihan warga sekolah. Setiap kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah selalu menekankan kedisiplinan bagi setiap warga sekolah. Selain kedisiplinan kepala sekolah juga menekankan kepada seluruh warga sekolah untuk menjaga kebersihan kepala sekolah. Faktor pendukung penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah ketersediaan sarana

prasarana sekolah yang memadai. Keberadaan guru-guru muda yang berpandangan luas, memiliki semangat yang tinggi, pemahaman terhadap IT yang tinggi. Terdapat kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, karyawan dan orangtua siswa. Adapun faktor penghambat penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah ketidakpercayaan, keterbatasan jam kerja dan karakter individu yang berbeda-beda. Ketidakpercayaan menghambat penyelesaian masalah, demikian pula dengan keterbatasan jam kerja dan karakter individu yang berbeda-beda.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan gambaran umum mengenai isi dari keseluruhan penulisan yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam mengikuti alur penulisan yang terdapat penulisan skripsi ini. Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini disusun menjadi lima bab diantaranya yaitu:

BAB I Pendahuluan meliputi: Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teoretis meliputi: Manajemen Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru.

BAB III Metodologi Penelitian meliputi: Pendekatan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Deskripsi Hasil Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V Penutup meliputi: Simpulan dan Saran.