**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi di sekolah. Misalnya di sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah umum. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah pimpinannya. Sebagai kepala sekolah, ia juga berfungsi sebagai pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya di sekolah. Para guru dan karyawan sekolah adalah bawahannya yang berada di bawah otoritas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah dibantu oleh seorang wakil kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan kepala sekolah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti, dan memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Bahkan, ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya.[[1]](#footnote-1)

Kepala sekolah merupakan pemeran utama dan faktor penentu (*determinant*) keberhasilan dalam penyelenggaraan aktifitas sekolah untuk meningkatkan prestasi akademis dan keterampilan siswa. Kepala sekolah sebagai salah satu pemeran utama yang harus mampu merumuskan serta mengaplikasikan visi dan misi sekolah dalam melaksanakan pembelajaran sebagai aktivitas utama di sekolah. Oleh karenanya, kepala sekolah sebagai pemimpin penyelenggara lembaga pendidikan sangat mempengaruhi motivasi guru untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan melaksanakan tugas, peran serta fungsi-fungsi kepemimpinan yang melekat pada dirinya sebagai kepala sekolah.[[2]](#footnote-2)

Kepala sekolah sebagai pengelola dan ekskutif di sekolah menunjukkan dirinya sebagai pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer bertugas sebagai pelaksana kurikulum, pengatur personil, fasilitas, keuangan, ketatusahaan sekolah, pemelihara tata tertib serta hubungan sekolah dan masyarakat. Di pihak lain, kepala sekolah sebagai manajer melaksanakan proses-proses administratif, yaitu melaksanakan tugas-tugas dan membuat perencanaan, mengambil keputusan dalam operasi sekolah, mengontrol dan menilai hasil-hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah-perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin memikirkan hubungan pendidikan dengan pembangunan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Pembangunan dan perkembangan ilmu dan teknologi selalu berubah. Oleh karena itu, sekolah perlu mengikuti alur pembangunan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya memerlukan pengetahuan dan keterampilan konseptual, kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan yang termasuk kesanggupan untuk melihat dengan jelas peranan organisasi dalam situasi pembangunan yang menyeluruh. Pemahaman tentang bagaimana berbagai fungsi dari organisasi bergantung satu sama lain dan bagaimana perubahan pada setiap bagian mempengaruhnya semua bagian yang lainnya.[[3]](#footnote-3)

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik.

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi dalam pendidikan dipandang sebagai suatu sistem, yaitu unit-unit kerja yang terdiri dari kelompok orang-orang yang mengemban berbagai tugas dan tanggung jawab serta terkoordinasi untuk memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan tidak semua guru memiliki kinerja yang dipersyaratkan profesi guru secara ideal. Dan dalam kenyataan masih banyak ditemukan guru-guru dengan kinerja minimal apalagi bagi guru-guru yang baru mulai melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah. Begitu juga dengan guru-guru senior ada kecenderungan dalam melaksanakan tugas secara monoton, membosankan bagi peserta didik dan kurang melakukan kreativitas serta kurang dapat melakukan inovasi-inovasi, dan ditemukan banyak guru dapat melakukan kegiatan pembelajaran lebih aktif dibandingkan peserta didik dan terkesan guru yang belajar bukan peserta didik yang belajar.[[4]](#footnote-4)

Banyak usaha pembaharuan telah dijalankan, seperti dalam bentuk dan isi kurikulum, cara-cara atau metode-metode mengajar yang baik dan efisien, adanya pembinaan dan penyuluhan, kegiatan-kegiatan ekstrakulikuler, dan sebagainya. Tetapi, semua itu tidak hanya mendatangkan hasil yang sedikit sekali, kadang-kadang tidak kelihatan sama sekali hasilnya. Hal ini disebabkan antara lain oleh adanya konservatisme dan sifat-sifat tradisional didalam praktek kehidupan pendidikan yang sangat kuat. Juga disebabkan karena kurang atau tidak diikutsertakannya guru-guru dalam usaha-usaha pembaharuan pendidikan.[[5]](#footnote-5)

Hani mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job stisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut dapat diketahui dari sikap mereka, apakah mereka mengerjakan tugasnya itu dengan semangat atau asal mengerjakan tanpa memperhatikan hasil pekerjaannya. Dari cerminan ini, dapat diketahui apakah pekerjaan itu mempunyai perasaan puas atau tidak puas. Guru akan merasa puas jika kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan ide, kreativitas, minat, dan hobi yang disenanginya sehingga mendapat pengakuan yang sesuai dengan harapan. Jika hal tersebut tidak mendapat perhatian, rasa puas guru juga tidak akan pernah terpenuhi. Akibatnya, sikap-sikap yang merugikan dalam bekerja akan tampak pada diri guru, seperti malas, tidak disiplin, bekerja asal-asalan, dan lain-lain.

Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya dapat membantu para guru atau bawahan pada umumnya untuk menghindari perasaan yang tidak menentu dengan memenuhi berbagai fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini di rasa penting, karena guru merupakan bagian penting dari komponen pelaksana tugas untuk mencapai tujuan madrasah yang berhadapan langsung dengan siswa.[[6]](#footnote-6)

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitias pendidikan, dalam hal ini implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja.

Hasil observasi yang ditemukan pada MAN 1 Kota Cilegon yang merupakan salah satu Madrasah favorit di Kota Cilegonmeliputi: Kepala sekolah sebagai pemimpin belum dapat menggerakkan bawahan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, belum dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik, dan guru-guru senior ada kecenderungan dalam melaksanakan tugas secara monoton, membosankan bagi peserta didik dan kurang melakukan kreativitas serta kurang dapat melakukan inovasi-inovasi, adanya konservatisme dan sifat-sifat tradisional di dalam praktek kehidupan pendidikan yang sangat kuat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka peneliti memilih judul **“Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Di MAN 1 Kota Cilegon”.**

1. **Batasan Masalah**

Penelitian ini akan lebih ditekankan pada kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, yang pada hakikatnya merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pelaksanaan atau peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, tidak semua dijadikan masalah penelitian, karena keterbatasan peneliti sehingga peneliti membatasi masalah pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Cilegon.

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam visi misi yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dipaparkan dalam latar belakang, bahwasannya peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan kepala sekolah di MAN 1 Kota Cilegon ?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon ?
3. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon?
4. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di MAN 1 Kota Cilegon
2. Mendeskripsikan kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon
3. Mendekripsikan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon
4. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MAN 1 kota Cilegon, ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi Manajemen Pendidikan Islam berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Kepala sekolah sebagai masukan bagi kepala sekolah tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon.
3. Bagi guru sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.
4. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas V BAB, dan setiap BAB memiliki pokok pembahasan tersendiri.

BAB I, Pendahuluan terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teoritis kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru terdiri dari: Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah, Teori Dalam Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Fungsi-fungsi Kepemimpinan, Model Dalam Kepemimpinan, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Pengertian Kinerja Guru, Teori Kinerja, Tugas dan Peran Guru, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru, Kriteria Kualias Kinerja Guru, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Pengajuan Hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian terdiri dari: Waktu dan Tempat Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Hipotesis Statistik.

BAB IV Deskripsi Hasil Penelitian terdiri dari: Deskripsi Data, Uji Persyaratan Analisis, Uji Hipotesis dan Pembahasan.

Bab V Penutup terdiri dari: Kesimpulan dan Saran.

1. Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 200-201. [↑](#footnote-ref-1)
2. Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah,* (Ciputat: Haja Mandiri, 2014), 4-5. [↑](#footnote-ref-2)
3. Rohiat, *Keceradasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah, (*Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), 14. [↑](#footnote-ref-3)
4. Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 41. [↑](#footnote-ref-4)
5. M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 145. [↑](#footnote-ref-5)
6. Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 23. [↑](#footnote-ref-6)