**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan dan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional; oleh Karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pembangunan sumber daya manusia. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, pemerintah menyelenggarakan pendidikan melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang dilaksanakan melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Adapun jenis pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar sekolah, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan profesional. Salah satu jenis pendidikan tersebut yakni pendidikan keagamaan menjadi tugas dan tanggung jawab Kementrian Agama untuk menyelenggarakannya. Dalam rangka merealisasikan amanat nasional, Kementrian Agama telah mendirikan lembaga pendidikan yang disebut madrasah.

Pendidikan agama yang ada di Indonesia mencakup lima tingkatan yaitu : Raudlatul Atfal atau Bustanul Atfal (setingkat Taman Kanak-kanak),

Madrasah Ibtidaiyah (setingkat SD), Madrasah Tsanawiyah (setingkat SLTP), Madrasah Aliyah (setingkat SMA) serta UIN (setingkat Perguruan Tinggi).

Secara kelembagaan, Madrasah dapat dibedakan menjadi dua, yaitu Madrasah negeri milik Kementrian Agama dan Madrasah swasta yang didirikan oleh masyarakat umum dengan badan hukum Yayasan.

Usaha peningkatan mutu madrasah tampaknya bergulir terus, seiring dengan usaha menuju kesatuan sistem pendidikan nasional. Usaha tersebut tidak hanya merupakan tugas wewenang Kementrian Agama saja, tetap merupakan tugas pemerintah secara keseluruhan bersama masyarakat. Dimana Madrasah dengan mengedepankan Mottonya ***Madrasah Lebih baik, lebih baik Madrasah.***

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional berdampak pada pembinaan dan peningkatan kuantitas dan kualitas seluruh komponen-komponen pendidikan yang terlibat dalam proses pengelolaan dan pembelajaran di Madrasah. Komponen tersebut antara lain : tujuan, kurikulum, peserta didik, metode, lingkungan, guru atau tenaga pengajar penilaian dan manajemen. Jadi bahwa hambatan utama dalam pengembangan pendidikan bukan pada aspek keuangan, tetapi pada aspek manajemen. Oleh karena itu upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai pada perbaikan dan pembinaan manajemen pendidikan. Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin kerja sama partisipasi dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang ditetapkan secara efektif.

Sebagai suatu proses sosial, manajemen meletakkan fungsinya pada interaksi orang-orang baik di dalam maupun di luar lembaga formal, atau berada di bawah maupun di atas posisi operasional seseorang dalam suatu organisasi.

Manajer ialah seorang yang ditempatkan pada suatu posisi dengan menjamin berubah pola perilaku orang lain bertujuan mencapai sasaran yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain manajer merupakan ketrampilan dalam memenaj

Dengan demikian Madrasah memiliki tanggung jawab moral yang lebih besar dibanding dengan organisasi lainnya. Kepala Madrasah sebagai pucuk pimpinan di sekolah merupakan tolak ukur untuk melakukan suatu manuver dalam proses meningkatkan seluruh komponen warga sekolah.

Sardiman, mengemukakan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.[[1]](#footnote-1)

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran dikelas maupun diluar kelas. Para guru jelas dituntut dapat melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara efektif dan efisien.

Baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun profesional artinya dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian observasi yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Kalanganyar, gambaran permasalahan-permasalahan sebagai berikut: (1) tingkat kedisiplinan guru rendah, (2) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah, (3) Iklim kerja yang tidak kondusif, (4) sarana dan prasarana kurang memadai, dan (5) kinerja guru masih rendah. Deskripsi dari berbagai permasalahan tersebut di jelaskan di bawah ini. Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas rendah. Rendahnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas nampak sebagai berikut: (1) guru menyusun perangkat pengajaran pada akan naik pangkat atau golongan dan akan ada penilaian akreditasi sekolah, (2) kesadaran guru untuk hadir dan meninggalkan sekolah tepat waktu masih kurang, dan masih kurangnya kesadaran membiasakan diri untuk bekerja dengan sungguh–sungguh sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik peraturan di tempat kerja maupun peraturan yang dibuat bersama sebagai pedoman untuk menjalankan aktifitas sehari–hari di sekolah. lingkungan kerja sekolah kurang kondusif. Permasalahan yang muncul di berbagai sekolah, antara lain tata ruang kelas sempit sehingga rasio antara jumlah siswa tidak seimbang luas ruangan. Tata ruang yang sempit maka akan menimbulkan keadaan suhu ruangan yang tinggi sehingga menimbulkan kegiatan belajar mengajar tidak efektif. Selain tata ruang dan suhu, kebersihan sekolah lingkungan masih kurang, dimana terlihat dari masih rendahnya keasadaran siswa dalam menjaga kebersihan.

Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Berdasarkan observasi masih dijumpai sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang kurang optimal. Diantaranya terdapat sekolah yang memiliki halaman sempit, sehingga area bermain, olahraga, upacara kurang*.* Sedangkan dari peralatan mengajar seperti perlengkapan olah raga dan alat peraga, kondisi alat tersebut kurang lengkap dan banyak yang rusak.

Kepemimpinan kepala Madrasah masih rendah. Persepsi tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pola kepala Madrasah dalam memimpin. Rendahnya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala Madrasah dipengaruhi oleh: (1) Kurangnya komitmen kepala Madrasah terhadap perbaikan mutu pengajaran, (2) dalam menetapkan program dan kebijakan sekolah belum sesuai sehingga menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal, (3) Penempatan guru yang tidak sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki dalam KBM, (4) Kepala sekolah kurang memotivasi guru sehingga dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan program-program sekolah, dan kurangnya penguatan kepala sekolah terhadap guru atas keberhasilan yang telah dicapai.

Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. ditunjukan dengan: (1) kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik, (2) kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif di kelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan, (3) guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal, (4) selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Berdasarkan deskripsi di atas, diketahui bahwa terdapat sejumlah masalah terjadi di. Madrasah Tsanawiyah di lingkungan Kecamatan Kalanganyar. Melihat luasnya permasalahan tersebut, lingkup penelitian dibatasi pada rendahnya kinerja guru. Apabila permasalahan kinerja guru tidak segera ditangani maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas yang dihasilkan oleh guru. Sebaliknya, jika permasalahan tersebut segera ditemukan faktor penyebab dan cara mengatasinya maka akan tercipta situasi dan lingkungan kerja yang mampu mendorong guru untuk bekerja, mencurahkan segenap kemampuannya dengan ikhlas, sehingga dicapai kinerja yang optimal

Armstrong dan Baron, (dalam buku Wibowo) menyatakan, secara umum kinerja dipengaruhi oleh: (1) *personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; (2) *leadership factor,* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan (5) *contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.[[2]](#footnote-2)

Uno, menyatakan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah penafsiran atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinanya. Persepsi muncul karena adanya penilaian.[[3]](#footnote-3)

Apabila penilaian kepala sekolah baik, maka persepsi bisa dikatakan baik dan proses dari kegiatan sekolah akan berjalan dengan baik. .

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yakni: tingkat persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala Madrasah dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas masih rendah, serta iklim kerja yang kurang kondusif ,sarana dan prasarana yang kurang memadai.

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah

2. Iklim kerja yang kurang kondusif;

3. Sarana dan prasarana yang belum memadai;

4.Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas masih rendah ;dan

5. Rendahnya kinerja guru.

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, sebagaimana dideskripsikan di atas peneliti membatasi permasalahan ini pada ada tidaknya ***pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di lingkungan Kecamatan Kalanganyar.*** Ruang Lingkup penelitian dibatasi pada kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim kerja dalam peningkatan kinerja guru.

Penilaian terhadap kepemimpinan kepala madrasah dalam hal ini dimaksudkan adalah kemampuan kerja yang dapat dilihat dari intensitas pelaksanaan tugas-tugas memerankan dirinya sebagai memimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator.

Iklim kerja Menurut Tiguiri (dalam buku Supardi,:130, Kinerja Guru,), iklim sebagai karakteristik keseluruhan lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang dibatasi dalam empat dimensi, yakni : ekologi, miliu/aspeksosial, system social/organisasi dan budaya. Sedangkan kinerja guru dibatasi pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi.[[4]](#footnote-4)

**D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan kepala Madrasah secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah sekecamatan Kalanganyar?

2. Bagaimana pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada Madrasah sekecamatan Kalanganyar?

3. Apakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama terhadap kinerja guru Madrasah sekecamatan Kalanganyar ?

**E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Sekecamatan Kalanganyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Sekecamatan Kalanganyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dan iklim kerja secara bersama terhadap kinerja guru Madrasah Sekecamatan Kalanganyar.

**F. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian kepemimpinan kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2. Secara praktis

a. Bagi guru penelitian ini dapat berguna dalam hal sebagai berikut.

1). Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kompetensi pedagogik dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksankan tanggung jawab sebagai guru dan memperbaiki kualitas pembelajarannya di kelas.

2) Menambah pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan peranan kepemimpinan kepala Madrasah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

3). menerapkan berbagai upaya dalam menjalankan tugas guru agar terciptanya kinerja guru yang efektif.

b. Bagi Kepala Madrasah penelitian ini berguna dalam hal sebagai berikut.

1). Memahami akan tugas manajerial dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.

2). Membina guru dan anggota sekolah agar dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif

3). Membina guru dengan cara memotivasi agar terwujudnya kinerja guru yang Profesional.

c. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala Madrasah dan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengoptimalkan kinerjanya sehingga dapat bermanfaat untuk semua pihak di Madrasah masing-masing di lingkungan Kecamatan Kalanganyar, Kabupaten Lebak.

d. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjut dan dalam hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut dengan menggunakan variable diluar penelitian ini guna meningkatkan kinerja guru.di Madrasah swasta yang ada dilingkungan Kecamatan Kalangamyar.

**G. Penelitian yang relevan**

1. Nurhafifah (2016)

“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya sekolah, dan kinerja guru Terhadap efektivitas sekolah Di sma negeri kabupaten Pringsewu”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah. Upaya Mengembangkan efektivitas sekolah peneliti menyarankan menggunakan model *Grow-me.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 34,66%, budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 21,23% dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 17,97%. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 73,86%,

2. Sri Lestari (2016)

“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi siswa”

Berdasarkan dari latar belakang dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa kelas 6 SD di UPTD Kecamatan Tuntang. Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap prestasi siswa kelas 6 SD Negeri di Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang.

3. Ika Pratiwiyanti (2014)

**“**Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri sekecamatan Umbulharjo Yogyakarta”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan *ex-Post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo yang berjumlah 106. Instrument pengumpulan data berupa kuesioner terdiri atas 92 butir. Hasil penelitian menunjukan: 1) pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan 38,1%, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 26,6%, 3)

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan sumbangan sebesar 64,7%.

4.Muh Ghufran Faqih (2005)

“Pengaruh sikap, motivasi, dan iklim kerja Terhadap prestasi kerja guru madrasah aliyah Di kabupaten purworejo propinsi jawa tengah Tahun 2004”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan motivasi kerja guru tergolong tinggi, sedangkan iklim dan prestasi kerja mereka tergolong sedang. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan sikap, motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah.

5. M. Nurkholis (2007)

“Korelasi antara kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim madrasah dengan efektivitas madrasah aliyah negeri di kabupaten brebes”

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim madrasah dengan efektivitas Madrasah di Kabupaten Brebes. Hubungan kemampuan manajerial

kepala madrasah dengan efektivitas madrasah sebesar 38,5%, hubungan variable iklim madrasah dengan efektivitas madrasah sebesar 63%, dan hubungan variable kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim madrasah dengan efektivitas madrasah sebesar 63%

**H. Sistematika Penulisan**

Sistematika diperlukan guna memberikan gambaran yang secara sistematis dalam memahami suatu penulisan khususnya tentang proposal tesis, oleh karena itu penulis mencantumkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

**BAB I,** Pendahuluan terdiri atas, Latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, pertanyaan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka berfikir, dan sistematika pembahasan.

**BAB II,** Kajian Teoritis, terdiri dari pengertian Persepsi guru, kepemimpinan Madrasah, Iklim kerja dan Kinerja Guru, pengaruh Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala Madrasah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

**BAB, III**, Metode Penelitian, terdiri dari tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknis analisis data dan hipotesis penelitian.

**BAB IV,** Deskripsi Hasil penelitian, yang terdiri dari data pesepsi guru tentang kepemimpinan kepala Madrasah, ikllim kerja dan kinerja guru pada MTs Swasta Se Kecamatan Kalanganyar Kabupatan Lebak.

**BAB V,** Penutup, terdiri dari kesimpilan dan saran.

1. Sardiman, AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rajawali Press. 2005), hal [↑](#footnote-ref-1)
2. Wibowo.. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja grafindo Persada. 2007) [↑](#footnote-ref-2)
3. Uno Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukuranya*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2011) [↑](#footnote-ref-3)
4. Supardi , *Kinerja Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada 2016), hal 130 [↑](#footnote-ref-4)