

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor *interen* dan *eksteren*. Faktor *interen* kinerja guru sendiri dapat di pengaruhi oleh kompetensi profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogik. Sementara faktor dari luar di pengaruhi oleh stimulus kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, gaji, dan sebagainya. Pada sebuah organisasi madrasah, Guru dituntut profesional dalam menjalankan pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing, guna mencapai visi misi yang telah disepakati sejak awal pendirian lembaga tersebut.¹ Realitas kinerja guru di MI Darul Ulum dalam bekerja sangat disiplin dan memiliki etos kerja yang sangat baik. Sebelum pembelajaran guru menyiapkan rencana pembelajaran. Dalam pembelajaran, guru mengajar dengan menggunakan berbagai metode seperti diskusi dan bermain peran. Guru juga selalu mengevaluasi formatif dengan memberi soal setelah melakukan pembelajaran untuk mengukur kemampuan siswa. Guru juga memberi tauladan yang baik bagi murid-muridnya saat sedang mengajar.

Guru sendiri memegang peranan yang sangat krusial dalam memajukan lembaga pendidikan, karena tenaga pendidik adalah kunci kesuksesan suatu lembaga Madrasah yang mencetak *output* yang berkualitas berdasarkan visi misi madrasah tersebut. Dalam pasal 39 ayat 2 Undang-Undang No 20 Tahun 2003 yaitu pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.² Dalam pasal tersebut, *Profesionalisme* merupakan kompetensi yang wajib di miliki setiap guru. Di mana kompetensi tersebut di dapatkan melalui pendidikan keguruan atau pun program peningkatan kompetensi yang di selenggarakan oleh Pemerintah Mendikbud.

¹ Gunawan Ibrahim Mukarrahmah, 'Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter K13' (Jakarta: Sefa Bumi Persada, 2018), pp. 49–50.

² Herabudin, 'Administrasi Dan Supervisi Pendidikan' (Bandung: Pusaka Setia, 2003), p. 52.

Dalam menjalankan tugas keprofesionalannya, tentunya guru harus di gaji secara layak sebagai bentuk *reward* guna memenuhi kebutuhan ekonominya. Di zaman moderen globalisasi yang mana budaya *materialisme*³ menjadi fenomena di masyarakat, bekerja akan selalu di implikasikan dengan materi dan hal ini bersifat wajar. Motif untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan sosial masing-masing menjadi tujuan utama bagi para pekerja apapun. Dalam kaitannya dengan hal ini, wajar bila kualitas kinerja guru secara *ekstern* di pengaruhi besar kecilnya nominal *reward* yang diberikan lembaga terhadap guru. Walaupun ada sebagian guru mempunyai persepsi bahwa *reward* bukan faktor yang dominan yang dapat mempengaruhi kinerja. Dari pekerjaannya sebagai tenaga profesional yang mendapatkan gaji setiap bulannya, guru dituntut sebaik mungkin melakukan pekerjaannya secara profesional. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan profesi (*profesional*). Adapun yang disebut profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan seseorang yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.⁴

Lembaga institusi dalam menjalankan peran keorganisasian tidak terlepas juga dari sosok seorang pemimpin atau menejer. Pemimpin atau menajer berperan dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Pemimpin atau menejer merupakan otak yang mengatur arah organisasi menuju ke tujuan visi misi lembaga atau organisasi terkait. Berkaitan dengan lembaga Madrasah, kepemimpinan dipegang oleh Kepala Madrasah. Kepala Madrasah mempunyai kompetensi yang wajib dimiliki sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah yaitu berupa kemampuan kepribadian, manajerial, kewirausahaan,

³ Mengukur segala sesuatu dengan orientasi materi (kehormatan diperoleh berdasarkan kelas sosial berupa materi)

⁴ Bambang Yudhoyono Bambang, Undang Undang Republik Indonesia, Tentang Guru Dan Dosen (jakarta, 2005), p. 5.

supervisi, dan sosial.⁵ Kompetensi ini tidak bisa di lepaskan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan Kepala Madrasah dalam menjalankan organisasi madrasah yang di pimpinnya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat signifikan dalam kesuksesan mempengaruhi keanggotaannya untuk menjalankan tujuan organisasi lembaga yang berkaitan. Dalam menjalankan organisasi atau lembaga institusi pemimpin atau menejermempunyai gaya kepemimpinan masing-masing. Gaya kepemimpinan sangat beragam seperti halnya kepemimpinan demokratis, transformasional, demokratis, kharismatik, militerianistis, otoritristis yang mempunyai *trait* (sifat) dan karakteristik masing-masing. Setiap gaya kepemimpinan mempunyai kelemahan maupun kelebihan masing-masing. Konsidisi, situasi, dan pengalaman yang diperoleh pemimpin akan mempengaruhi gaya yang dimiliki dan dipakai untuk memimpin anggota lembaga. Kepemimpinan sangat mendominasi dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi karena tanpa kepemimpinan, roda organisasi tidak akan bisa berjalan.⁶ Dari berbagai gaya tersebut sebagai relevansi prosposal penelitian akan lebih mengfokuskan dengan gaya kepemimpinan kharismatik.

Lilah Holilah dalam penelitian jurnal menganalisis pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap disiplin kerja guru. Hasil dari penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif diterima terhadap disiplin kerja guru.⁷ Adanya kesamaan variabel kompetensi kepribadian dengan kompetensi profesionalitas sebagai variabel *independent* dalam jurnal ilmiah dan judul penelitian peneliti, maka bisa diambil hipotesa alternatif, bahwa kompetensi profesionalitas dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam penelitian ini,

⁵ bambang sudiby, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Tentang Standar Kepala Madrasah Atau Sekolah (jakarta, 2007), pp. 3–5.

⁶ Novinty Jafri Dan Syamsu Q Badu, ‘Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi’ (Gorontalo: Ideas Publishing Tahun, 2017), p. 52.

⁷ Lilah Holilah, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru (Sekolah Dasar Negeri Wilayah 2 Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan)’, Jurnal Aksara Ilmu Pendidikan Nonformal, volume 07 (2021).

membuktikan bahwa sangat pentingnya faktor kepemimpinan dalam menentukan kualitas guru.

Dikalangan para akademisi, variabel gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, *reward* dan kinerja karyawan dalam organisasi masih menjadi tema yang menarik untuk di bahas. Penelitian dilakukan para akademisi untuk mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan untuk kajian ilmiah. Serta hasil penelitian bisa di manfaatkan sebagai proyeksi kedepan lembaga yang membutuhkan hasil penelitian.

Dalam permasalahan skala Makro (*global*) tersebut peneliti merelevansikan sehingga terkonversi menjadi skala Mikro (studi kasus) yang mengambil salah satu lembaga madrasah di kabupaten kudus sebagai pengujian hipotesis. Penelitian di lakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di MI Darul Ulum 02 di Desa Ngembalrejo RT 07/IV Kecamatan Bae Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah dengan objek Kepala Sekolah dan Guru Swasta yang notabennya semua sudah memiliki sertifikasi keprofesionalisme sebagai pendidik.

MI 02 Darul Ulum merupakan lembaga pendidikan yang bernaung di bawah payung hukum Yayasan Darul Ulum Ngembalrejo. Secara kajian geografis, Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum 02 Kudus terletak di Jalan Kudus Pati Km 5 Desa Ngembalrejo Kecamatan Bae Kabupaten Kudus, tepatnya di belakang pabrik Jambu Bol. Dari data hasil riset peneliti,⁸ di kecamatan tersebut terdapat lima puluh (50) lembaga pendidikan tingkat dasar. Dalam perspektif ekonomi, tentunya dari lembaga pendidikan tersebut berkompetisi dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembaga tersebut sebagai daya tarik input penjangkaran peserta didik di lembaga pendidikan masing-masing. Di era globalisasi 4.0 menuju 5.0 serta kemajuan teknologi yang masih menjadi diskursus objek kajian para aktivis pendidikan, lembaga pendidikan tingkat dasar dituntut untuk mengikuti kemajuan tersebut dengan konsekuensi menyiapkan lulusan agar *output* sumberdaya manusia dihasilkan lembaga tersebut bisa relevan dengan

⁸ Kemendikbud, 'Daftar Satuan Pendidikan Sekolah Perkecamatan Bae', 2022.

perkembangan zaman. Tentunya dengan adanya kompetisi yang sangat ketat, lembaga pendidikan MI 02 Darul Ulum dituntut memiliki kepemimpinan yang kuat, diperlukan sumber daya ekonomi yang menunjang kinerja serta sumber daya guru yang profesional.

Realitas di lapangan Kepala Madrasah 02 Darul Ulum memiliki karakteristik gaya kepemimpinan yang berkharisma. Dalam memanej anggotanya di MI 02 Darul Ulum, Kepala Madrasah memiliki kepekaan *sensitivisme* terhadap lingkungan dan kebutuhan bawahan. Karakteristik yang khas Kepala Madrasah dalam *problem solving* secara nonkonvensional atau bisa dikatakan abnormal dalam mengatasi defisit anggota *reward* untuk anggotanya sangatlah menarik untuk diteliti. Fakta-fakta dilapangan lainnya, bahwa guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik profesional tidak mendapatkan *reward* sesuai UMR kabupaten sehingga menurunkan kualitas kinerja.⁹ Temuan lainnya dalam upaya peningkatan keprofesionalan guru, *steak holder* MI 02 Darul Ulum berkolaborasi dengan Institut Agama Islam Negeri Kudus yang teratifikasi dengan dokumen MOU dan MUA.

Dari data hasil observasi di lembaga pendidikan MI 02 Darul Ulum Ngembalrejo peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk menjawab permasalahan dialektika dengan judul:

”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik *Reward insentif* dan Profesionalitas Terhadap Kualitas Kinerja Guru Di Mi Darul Ulum 02 Desa Ngembalrejo Kecamatan Bae Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah”.

B. Rumusan Masalah

Dari masalah yang signifikan tersebut maka timbul pertanyaan-pertanyaan yang harus dicari jawaban oleh peneliti melalui pembuatan rumusan masalah:

1. Seberapa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kualitas Kinerja Guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus ?

⁹ Sri Kusmiarsih, ‘Wawancara Tak Struktur Oleh Peneliti’ (kudus, 2022), p.

2. Seberapa Pengaruh *Reward Insentif* Terhadap Kualitas Kinerja Guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus ?
3. Seberapa Pengaruh Profesionalitas Terhadap Kualitas Kinerja Guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus ?
4. Seberapa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik *Reward Insentif* Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Kinerja Guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kualitas kinerja guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus.
2. Mengetahui seberapa pengaruh *reward insentif* terhadap kualitas kinerja guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus.
3. Mengetahui seberapa pengaruh profesionalitas terhadap kualitas kinerja guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus.
4. Mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik *reward insentif* dan profesionalitas terhadap kualitas kinerja guru di MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Kudus.

D. Lokasi Penelitian

Dalam penelitan dilakukan di MI Darul Ulum 02 Desa Ngembalrejo Kecamatan Bae Kabupaten Kudus. Penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan tersebut di karenakan kriteria responden yang diteliti cukup kredibilitas dan kapabel untuk dijadikan sebagai objek penelitian.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat peneliatian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat secara akademis
 - a. Penelitian ini menjadi sumbangsih pelengkap dari penelitian-penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tema yang sama.
 - b. Sebagai andil peneliti memperkaya khazanah karya ilmiah di bidang ilmu pengetahuan pendidikan Islam.

- c. Sebagai bahan kontemplasi terhadap dunia pendidikan khususnya pemerintah pusat akan kesejahteraan guru yang masih belum terjamin sesuai dengan amanat undang-undang nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.
2. Manfaat penelitian untuk personal
 - a. Penelitian ini sebagai tugas akhir pembuatan karya ilmiah berupa tesis untuk persyaratan kelulusan di jenjang Pascasarjana di IAIN KUDUS.
 - b. Sebagai pembelajaran kepada peneliti untuk membuat karya ilmiah lebih profesional kedepannya dan lebih dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara keilmuan akademik.
 - c. Penelitian ini menjawab kegelisahan peneliti tentang masalah-masalah yang diangkat sehingga memperoleh data yang dapat di fahami secara tekstual.
3. Manfaat penelitian terhadap lembaga yang di teliti
 - a. Sebagai data untuk evaluasi dan proyeksi lembaga pendidikan yang diteliti.
 - b. Menjalin hubungan relasi antar peneliti dan lembaga ke arah yang positif sehingga terjalin hubungan yang mutualisme.

F. Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian dalam tesis sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal terdiri dari halaman judul tesis, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, abstrak, halaman daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian isi

Bagian ini berisi 5 (lima) bab yaitu:

Bab I : pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, fokus peneltian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tesis.

- Bab II : landasan teori, yang mendeskripsikan teori kinerja guru, teori gaya kepemimpinan kharismatik, teori *reward insentif*, teori profesionalitas guru, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.
- Bab III : metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.
- Bab IV : hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian, pembahasan penelitian.
- Bab V : penutup yang berisi kesimpulan, saran-saran, keterbatasan penelitian dan penutup
3. Bagian akhir
Pada bagian akhir penelitian tesis berisi daftar pustaka, lampiran –lampiran dan riwayat pendidikan penulis.