

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang dengan baik, dan tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat menjadi semakin berkualitas serta mampu menghadapi persaingan yang semakin keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam persaingan ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal.¹ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Madrasah merupakan bagian yang berinteraksi dalam menjalankan peran dan fungsinya guna mencapai tujuan pendidikan serta memberikan kontribusi bagi peningkatan kehidupan masyarakat. Dengan demikian, madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan yang penting dalam masyarakat, salah satu faktor terpenting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan di madrasah adalah guru. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan. Guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk mendidik dan membimbing peserta didik. Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³

Peran guru dalam pendidikan merupakan ujung tombak bagi perwujudan kualitas pendidikan, untuk mendapatkan peran tersebut guru harus bekerja secara profesional. Seorang guru harus membentuk suasana lingkungan belajar menjadi efektif dengan mengubah pola perilaku seseorang, karena pada dasarnya peserta didik lebih cepat meniru apa yang dialaminya. Agar kewajiban guru untuk membentuk karakter,

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), 1.

² Undang-Undang Republik Indonesia, “20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional”, (8 Juli 2003).

³ Undang-Undang Republik Indonesia, “14 Tahun 2005, Guru dan Dosen”, (30 Desember 2005).

kepribadian, moral, dan sikap peserta didik menjadi manusia yang berakhlak mulia dapat tercapai, seorang guru harus memiliki kompetensi dalam mengajar dan guru harus memiliki kepribadian yang baik. Kepribadian guru akan menentukan kepribadian peserta didik, ibarat kebaikan guru akan menjadi contoh bagi kebaikan peserta didik, dan keburukan guru akan menjadi contoh keburukan bagi peserta didik. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, seorang guru harus memiliki kinerja yang baik juga, karena hal terpenting dari seorang guru adalah kinerjanya.

Kinerja guru adalah kunci dari sebuah pendidikan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Dari segi proses, guru harus melibatkan peserta didik secara aktif dan kreatif dalam pembelajaran. Dari segi hasil, guru mampu merubah perilaku peserta didik ke arah penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang diharapkan.⁴ Sehubungan dengan hal tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu kepemimpinan kepala madrasah.

Pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan kegiatan sesuai harapan dan tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Sedangkan kepemimpinan adalah proses melaksanakan tugas dan kewajiban seorang pemimpin dengan pola kepemimpinannya.

Kepala madrasah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin. Ia mempunyai jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Pertama, kepala madrasah adalah pengelola pendidikan di madrasah, sebagai pengelola pendidikan kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan. Kedua, kepala madrasah adalah pemimpin formal pendidikan di madrasah, sebagai pemimpin formal kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan dan membimbing para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.⁵

Pada dasarnya unsur kepemimpinan dalam organisasi pendidikan sangat menentukan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan terlebih lagi dalam peningkatan mutu pendidikan, kepala madrasah

⁴ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 102.

⁵ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), 106.

merupakan penggerak suatu lembaga pendidikan, agar semua komponen pendidikan dapat berjalan dengan baik, ia perlu mempengaruhi dan memberi semangat kepada bawahannya melalui visi dan kemampuan personal yang dimiliki mampu memberikan pengaruh terhadap organisasi pendidikan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang membawa perubahan pada tatanan internalitas organisasi pendidikan serta membawa pemimpin dan bawahannya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, terletak pada gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mengefektifkan serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.⁶

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan dalam sebuah organisasi.⁷ Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi, membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi madrasah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkenaan dengan kemampuan kepala madrasah untuk memotivasi sumber daya manusia yang ada di madrasah agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya, dimana segala hal yang diberikan dalam pekerjaannya semata-mata demi kepentingan kemajuan madrasah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara kepala madrasah dan sumber daya manusia yang ada di madrasah, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama demi kepentingan madrasah.⁸

Terdapat suatu lembaga di daerah Jekulo Kudus yakni MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus merupakan madrasah dengan kriteria cukup, mempunyai kepala madrasah yang interaktif. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah adalah kepemimpinan dimana kepala madrasah mempengaruhi guru agar bekerja sesuai dengan tujuan, memotivasi guru, mengasah kreativitas dan memperhatikan kinerja setiap individu, hal tersebut merupakan karakteristik kepemimpinan

⁶ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 9.

⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 151.

⁸ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 232.

transformatif.⁹ Dapat dikatakan kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi era globalisasi. Guru merupakan input yang berpengaruh sangat besar pada proses belajar. Semua aspek yang menyangkut pengelolaan baik bersifat *administrative* atau ketatalaksanaan dan birokrasi harus mendapat pembinaan. Demikian pula penataan fisik perlu dibina agar disiplin dan semangat belajar yang tinggi dapat tumbuh dapat menjadi contoh bagi peserta didik. Ini semua memerlukan penerapan kepemimpinan kepala madrasah dalam pelaksanaannya. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya. Seperti halnya yang terjadi di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus dalam pengamatan awal bahwa perilaku kepemimpinan kepala madrasah sudah cukup, misalnya interaksi kepala madrasah dengan guru dan motivasi yang diberikan, akan tetapi masih ada beberapa dimensi kepemimpinan yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh kepemimpinan transformatif kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, perlu dituangkan dalam suatu rumusan masalah yang jelas untuk memberikan arah terhadap pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik kepemimpinan transformatif kepala madrasah di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019?
2. Seberapa baik kinerja guru di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019?
3. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformatif kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa baik kepemimpinan transformatif kepala madrasah di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja guru di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019

⁹ Agus Salim, wawancara oleh penulis, 18 Desember, 2018, wawancara 2, transkrip.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus tahun ajaran 2018/2019.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada dua aspek sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah

Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepala madrasah untuk meningkatkan pembinaan kepada guru di MTs NU Miftahul Huda Jekulo Kudus.

- b. Bagi Guru

Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pentingnya kinerja seorang guru di dalam lembaga pendidikan, serta sebagai bahan pertimbangan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya guna menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan dari masing-masing bab secara singkat dan jelas dari keseluruhan skripsi ini. Penulisan ini akan disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari: halaman judul, pengesahan majlis penguji ujian munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling bersangkutan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi gambaran singkat mengenai hal-hal yang mendorong dilakukannya penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang diskripsi teori yang mendasari penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, akan diuraikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian berupa gambaran obyek penelitian, dan analisis data, serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menyajikan secara singkat apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terangkum dalam bagian simpulan. Bab ini diakhiri dengan pengungkapan keterbatasan penelitian diikuti saran yang berguna untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir, meliputi:

Pada bagian ini menyajikan daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.