

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen terpenting yang tak akan pernah hilang dari kehidupan sosial manusia. Karena adanya berbagai perbedaan dalam kehidupan manusia yang heterogen, yang kemudian butuh untuk disatukan, diselaraskan, dan diarahkan agar perbedaan-perbedaan itu tidak melahirkan konflik.¹ Karena semua pihak yang berbeda pendapat setuju untuk menjadikannya penengah. Oleh sebab itu kebanyakan pemimpin sejati yang kita kenal adalah orang yang memiliki kelebihan-kelebihan dibanding manusia kebanyakan. Ini sangat wajar dan memang seharusnya begitu, karena tak mungkin akan disepakati menjadi pemimpin kalau tak punya hal-hal yang membuat orang lain mengikutinya.

Namun yang perlu dipahami adalah, walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda maka bukanlah sesuatu yang aneh jika cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang dikenal dengan Kepemimpinan. Berdasarkan asumsi tersebut maka dapat dipahami jika ada seribu pemimpin sejak peradaban manusia dimulai maka akan ada seribu gaya kepemimpinan yang juga ikut terbentuk. Walaupun begitu, para peneliti telah mengelompokkan beragam kepemimpinan tersebut ke dalam beberapa kelompok berdasarkan sifat maupun ciri umumnya, sehingga lebih mudah untuk mempelajarinya.²

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan ketrampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.³ Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang dilaksanakan orang lain. Orang yang dipimpin

¹ E. Mulyasa, *Uji Kinerja Guru, Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2013, hlm. 10.

² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelola Lembaga Pendidikan Islam*, Erlangga, Malang, 2007, hlm. 269.

³ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm.139.

adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal ataupun nonformal.

Sebagaimana penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan menunjukkan hasil bahwa 1).Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan. 2).Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan. 3).Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan. Berdasarkan analisis determinan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan.⁴

Senada dengan hal tersebut, Penelitian Luis Aparicio Guterres1 Wayan Gede Supartha dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.⁵

Lebih lanjut penelitian Aga Dwitya Permana, A.A. Ayu Sriathi, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan, kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan dan komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan. Hal tersebut membuktikan

⁴ Basaria Lumbanraja, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 1.

⁵ Luis Aparicio Guterres1 Wayan Gede Supartha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 429-454.

bahwa penerapan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang baik maka akan semakin tinggi tingkat peran OCB.⁶

Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan harus bisa menciptakan perubahan untuk lebih kreatif dan inovatif demi mewujudkan visi dan misi madrasah. Memberi perubahan yang menghasilkan energi positif dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan memberi inspirasi kepada bawahan. Menjalankan fungsi kepala madrasah, mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka dari itu, seorang pemimpin harus bisa memainkan peran kepemimpinannya dalam rangka menyediakan visi yang menarik, kemampuan mempengaruhi orang lain dengan kepribadian yang ideal sebagai ciri khas pada kepemimpinannya, memberi inspirasi dan motivasi pada bawahannya, menstimulasi bawahannya agar kreatif dan inovatif, serta mempererat komitmen antara pemimpin dan bawahan.⁷

Pada suatu proses kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi.⁸ Artinya Pemimpin di sini merupakan seseorang yang mendesain pekerjaan serta mekanismenya, sementara staf adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing. Kepemimpinan ini lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer karena pemimpin sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural manajerial yang metodologis dan fisik.

⁶ Aga Dwitya Permana, A.A. Ayu Sriathi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4185-4213.

⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm . 212.

⁸ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Ar-Ruzz, Yogyakarta, 2013, hlm. 53.

Asumsi ini mendasari pada model kepemimpinan transformatif yang memulai segala sesuatunya dengan membuat visi yang jelas, memberi pengalaman intelektual yang dapat memberi inspirasi pada bawahannya, memberi ide-ide yang baru serta solusi yang kreatif. Model kepemimpinan transformatif secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan.⁹ Pada umumnya pemimpin transformatif berusaha untuk mengubah status quo dan mewujudkan suatu visi, dengan cara mengejawantahkan visi pada bawahannya dan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan ke arah pengembangan bawahan dan organisasi atau lembaga pendidikan. Perubahan yang di bawa oleh kepemimpinan transformatif yaitu berupa berbagai aspek, misalnya pola kerja, sikap dan keahlian.¹⁰

Sebagaimana penelitian Sentot Imam Wahjono, dengan tema Kepemimpinan Transformasional di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah menunjukkan bahwa untuk menghindari gaya kepemimpinan yang *laissez-faire* yang cenderung membiarkan kepala sekolah berbuat apa saja tanpa kontrol yang terukur seperti halnya pada pola kepemimpinan sosial yang pada umumnya terjadi pada persyarikatan, induk organisasi yang menaungi dan memiliki sekolah-sekolah Muhammadiyah, maka diperlukan penerapan pola kepemimpinan transformasional yang mencakup ciri-ciri pemimpin transformasional seperti menunjukkan penghargaan terhadap para bawahan, mampu memahami bawahan, mampu mengestimasi kemampuan bawahan, mampu memberi contoh bagaimana mengatasi hidup, bangkit dari kekecewaan, belajar dari kegagalan, dan terus maju, gigih dalam menghadapi kesusahan (kemalangan) dan mampu menumbuhkan rasa kagum bawahan.¹¹

⁹ Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*, IRCiSoD, Yogyakarta, 2012, hlm.74.

¹⁰ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm. 133.

¹¹ Sentot Imam Wahjono, *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah*, Jurnal Manajemen Bisnis, FEB Universitas Muhammadiyah Malang, ISSN no: 2089-0176 Edisi April 2011 Vol 1 Nomor 1, pp 75-87.

Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Gaya kepemimpinan ini, terbuka dalam hal membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan. Meskipun keterbukaan ini merupakan komponen yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, namun kepemimpinan ini tidak cukup untuk menerangkan usaha tambahan dan kinerja bawahan, apa yang sebetulnya dapat digali seorang pemimpin dari karyawannya. Oleh karena itu diperlukan konsep lain, sehingga seorang pemimpin mampu menggali usaha atau kinerja tambahan dari bawahannya. Jadi tidak hanya sekedar kesepakatan tugas dan imbalan antara pimpinan dan bawahan.¹²

Penelitian serupa sebagaimana penelitian Mohamad Zamroni, Nurkolis, Yovitha Yuliejantiningsih, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Sekecamatan Kersana Kabupaten Brebes menunjukkan bahwa (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 15,7%, (2) pengaruh motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) signifikan karena hasil analisis statistik menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung $1,781 > F \text{ tabel } (0,5598) = 2,30$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data statistik tersebut ada korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 10,9%, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) bersama-sama secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berdasarkan data statistik berpengaruh sebesar 21,6%.¹³

¹² Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2013, hlm.305-306.

¹³ Mohamad Zamroni, Nurkolis, Yovitha Yuliejantiningsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Sekecamatan Kersana Kabupaten Brebes*, Jurnal Universitas PGRI Semarang, 2016.

Lembaga pendidikan itu bukanlah badan yang berdiri sendiri dalam membina pertumbuhan dan perkembangan putra-putra bangsa, melainkan ia merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat yang luas. Ia sebagai sistem terbuka, yang selalu mengadakan kerja sama dengan warga masyarakat lainnya, secara bersama-sama membangun di bidang pendidikan. Hal ini sangat mungkin dilakukan sebab masyarakat sangat sadar akan manfaat pendidikan sebagai modal utama dalam membangun dan memajukan bangsa termasuk masyarakat/keluarga itu sendiri.¹⁴

Lebih lanjut sejalan dengan penelitian Andri Septilinda Susiyani, Subiyantoro dengan hasil penelitian bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan melihat konsep manajemen pendidikan Islam, manajemen boarding school di MBS Yogyakarta memiliki relevansi yang signifikan dengan tujuan pendidikan Islam secara konseptual maupun nilai-nilai pendidikan Islam pada pemenuhan aspek kompetensi peserta didik yang dikembangkan dari tujuan pendidikan Nasional.¹⁵

Sejalan dengan konsep di atas pemerintah menyerukan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Seruan ini mengisyaratkan bahwa lembaga pendidikan hendaknya tidak menutup diri, melainkan selalu mengadakan kontak hubungan dengan dunia luar yaitu orang tua dan masyarakat sekitar sebagai teman penanggung jawab pendidikan. Dengan kedua kelompok inilah sekolah/ perguruan tinggi bekerja sama mengatasi problem-problem pendidikan yang muncul dan memajukannya.¹⁶

Penelitian Siti Nurhidayatul Hasanah tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru dengan hasil penelitian bahwa Kepala madrasah secara profesional perlu untuk

¹⁴ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hlm.184.

¹⁵ Andri Septilinda Susiyani, Subiyantoro, *Manajemen Boarding School dan Relevansinya dengan Tujuan Pendidikan Islam di Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 2, Nomor 2, November 2017, P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794.

¹⁶ *Op. Cit.*, hlm.183.

mensukseskan program-program pemerintah yang sedang digulirkan seperti otonomi daerah, desentralisasi pendidikan, manajemen berbasis sekolah, kurikulum berbasis kompetensi. Kesemuanya itu menuntut peran-serta dan kinerja profesional kepala madrasah. Kepala sekolah profesional yang mempunyai paradigma baru dalam manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah.¹⁷

Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 2 dijelaskan bahwa tolong menolong dari seluruh jenis kebaikan dan kesempurnaan adalah yang dituntut dari seorang hamba. Artinya tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, ayat ini memberikan perintah untuk saling tolong menolong dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa. Yakni, hendaknya seorang hamba menolong sebagian yang lain dan berusaha untuk mengerjakan apa yang Allah perintahkan dan mengaplikasikannya. Selanjutnya dikatakan bahwa kebajikan dan taqwa adalah dua lafadz yang mengandung makna yang sama. Allah mengulangi makna ini dengan lafadz yang berbeda guna memberikan penegasan dan penekanan. Sebab setiap kebajikan adalah ketaqwaan dan setiap taqwa adalah kebajikan.¹⁸

Sebagaimana hasil penelitian Septi, tentang Strategi Peningkatan Mutu Manajemen melalui Pengembangan Program Sekolah, yang menjelaskan bahwa *Pertama*, kegiatan perencanaan strategi peningkatan mutu manajemen melalui program sekolah di SD Muhammadiyah 9 merupakan rancangan untuk menindaklanjuti program-program terdahulu setelah dilakukan evaluasi program. *Kedua*, program-program yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 9 Malang bercermin dari visi, misi dan tujuan sekolah. Pedoman pembuatan program program yang ada adalah pembinaan keagamaan, pembinaan anak

¹⁷ Siti Nurhidayatul Hasanah, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal Edukasi, Volume 04, Nomor 02, November 2016: 366-385.

¹⁸ Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 2, *Al-Qur'an Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 157.

cerdas, pembinaan guru simpatik dan penciptaan lingkungan asri yang setiap tahunnya selalu dilakukan perbaikkan-perbaikkan pada pelaksanaannya. *Ketiga*, pengawasan pelaksanaan program di SD Muhammadiyah 9 Malang dilakukan secara internal dan eksternal. *Kemempat*, Kendala yang dihadapi SD Muhammadiyah 9 Malang pada pelaksanaan program sekolah untuk meningkatkan mutu manajemen pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia serta pengelolahan sarana dan prasarana sekolah yang masih lemah sehingga perlu dilakukan evaluasi pada pelaksanaan program sekolah dan melakukan perbaikan-perbaikan dengan lebih menertibkan pengelolaan sumber daya manusia serta pengelolahan sarana dan prasarana sekolah.¹⁹

Manajemen sekolah konsepnya sudah lebih mengutamakan pemberdayaan masyarakat, baik dalam partisipasi formal yang diatur secara hukum maupun partisipasi informal yang bergerak atas keinginan sendiri. Pemberdayaan (*empowerment*) dalam arti kemampuan melakukan sesuatu yang terbaik dalam ukuran sendiri. Masyarakat adalah input dari pengguna *stakeholders* pendidikan yang akan menikmati langsung hasil dari pendidikan tersebut. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa konsep partisipasi dan pemberdayaan masyarakat adalah keikutsertaan masyarakat dalam manajemen sekolah melalui suatu wadah dalam konteks menyeimbangkan tujuan pendidikan dengan lingkungan, yang merupakan komponen penting untuk menjalin hubungan yang interaktif dan positif dalam mensukseskan proses pembelajaran dan tujuan pendidikan yang diharapkan. Hal tersebut mengacu pada keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.014/U/2002 tanggal 2 April 2002 Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3) dinyatakan tidak berlaku. Sebagai gantinya pada tingkat satuan pendidikan dalam wadah ini berbentuk badan yang diberi nama Komite Sekolah, atas prakarsa

¹⁹ Ida Ayu Yoni Septi, *Strategi Peningkatan Mutu Manajemen melalui Pengembangan Program Sekolah*, *Journal Manajemen Pendidikan Volume 23*, Nomor 5, Maret 2012: 445-453.

masyarakat, satuan pendidikan, dan/atau pemerintah kabupaten/kota.²⁰

Sebagaimana penelitian Yusnidar dengan hasil penelitian bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru binaan sesuai bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan pembinaan rutin internal madrasah, dan memberikan reward kepada guru berprestasi; (2) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, serta kerjasama internal dengan kepala madrasah dan guru binaan; (3) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru melalui penerapan disiplin diri kepala madrasah sendiri sehingga dengan menerapkan disiplin diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala madrasah dengan penuh kesadaran diri dan tanpa adanya paksaan; (4) Hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.²¹

Disiplin adalah suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan dengan senang hati, suka rela dan tanggung jawab berdasarkan kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang, serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung, selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama.²² Artinya Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang

²⁰ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 239-240.

²¹ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014 VOL. XIV NO. 2, 320-349.

²² Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ) Etika, Perilaku, Motivasi, dan Mitos*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm.116.

melibatkan orang banyak). Menurut Moeliono disiplin artinya adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian guru adalah suatu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan aktif dalam usaha pembentukan sumber daya manusia.²³

Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Disiplin guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dengan kata lain untuk mengukur tinggi tingkat disiplin guru diperlukan beberapa indikator yang dapat mendukung terciptanya disiplin seorang guru tersebut.²⁴

Penelitian Ranti Safi'ah menunjukkan bahwa Upaya Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego Dari Tahun Ajaran 2011/2012– 2014/2015 dengan hasil penelitian bahwa Pertama, upaya pengembangan prestasi siswa dari input melalui promosi pada kegiatan gebyar maulid, pengajian ahad pagi dan mujahadah. Proses melalui program conversation, program tahfidz, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, outbound, reward untuk siswa berprestasi dan program peningkatan nilai UAN/UAS setiap tahun 0.50 poin, budaya sopan santun, lulusan hafal Juz 30, budaya ramah lingkungan. Upaya pengembangan mutu guru dan tenaga kependidikan dengan studi banding dan kegiatan penguatan kelembagaan seperti Bimtek, Diklat, Workshop, Pelatihan, KKG, MGMP, K3M. Upaya pengembangan sarana dan prasarana dilakukan dengan membangun gazebo, merenovasi masjid, menambah ruang kelas. Upaya pengembangan pembiayaan yakni sumber pendapatan dari iuran bulanan kelas I - VI, APBN, BOS, dan donasi jamaah Yayasan Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro. Upaya pengembangan manajemen/pengelolaan madrasah melalui penjarangan siswa baru, RKJM, RKAM,

²³ Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal. 123.

²⁴ Piet A Suhertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hlm. 141.

pengembangan sistem informasi sekolah, pelaksanaan akreditasi, penelusuran tamatan. Kedua, faktor penghambat yaitu sarana dan prasarana yang belum maksimal, keterbatasan dana pengembangan, manajemen madrasah yang belum optimal, tenaga kerja yang belum profesional. Faktor pendukung yakni adanya yayasan pondok pesantren pangeran diponegoro sebagai mediator, kepala madrasah sebagai penggerak otonomi madrasah, adanya dukungan dari masyarakat dusun sembego, adanya dukungan dari pemerintah, semangat gotong royong dan kekeluargaan.²⁵

Senada dengan hal tersebut, terkait dengan kinerja guru digambarkan bahwa merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan temuan sementara, pihak Madrasah khususnya di MI se-Kecamatan Kayen dituntut untuk secara bertahap dan terus-menerus memenuhi seluruh kebutuhan staf pengajar agar kedisiplinan dan kinerja guru dapat diwujudkan di tempat kerjanya karena berdampak langsung pada masing-masing lembaga yang notabene karakteristik kepala madrasah dan anak didik di Kecamatan Kayen yang berbeda-beda. Sehingga bila seorang guru merasa puas terhadap pola kepemimpinan kepala madrasah, maka guru tersebut memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Kondisi seperti ini sangat kondusif dalam rangka mencapai tujuan lembaga,

²⁵ Ranti Safi'ah, *Upaya Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego Dari Tahun Ajaran 2011/2012 – 2014/2015*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 2, Nomor 2, November 2017 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794

karena dengan kondisi seperti ini, guru akan mampu mengoptimalkan kedisiplinan dan kinerja mereka.²⁶

Organisasi atau institusi pendidikan membutuhkan sosok pemimpin untuk memajukan, mengembangkan serta membawa institusi yang dipimpinnya menuju kearah yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi staf untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif.

Di samping itu, kedudukan kepala madrasah memiliki peran yang sangat sentral. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam sebuah lembaga, maka lembaga tersebut tidak akan maju ataupun berkembang dengan baik. Begitu juga pada Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kayen, berkembang maupun terpuruk tergantung dari kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Secara umum sebagian besar Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kayen menerapkan model kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Menurut hasil observasi sementara, kepala madrasah menerapkan model transformasional dan transaksional dalam mengorganisasikan madrasah. Namun, dalam penerapannya kepala madrasah mengalami beberapa macam permasalahan yang menghambat proses organisasi madrasah. Sehingga muncul berbagai permasalahan antara lain: Kinerja dan kedisiplinan sebagian guru dan karyawan yang kurang baik, sehingga menimbulkan masalah yang dapat dilihat dari perilaku atau akhlaq siswa masih kurang baik, kompetensi sebagian guru dan karyawan yang masih kurang baik, dapat dilihat dari cara mengajar dan mengerjakan tugas-tugas sekolah dengan kurang disiplin.²⁷

Berdasarkan temuan tersebut di atas, kepemimpinan transformasional dan transaksional berimplikasi pada kedisiplinan dan kinerja guru, dalam penelitian ini adalah

²⁶ Hasil wawancara dengan Ketua KKMI Kecamatan Kayen, pada tanggal 22 Januari 2018.

²⁷ Hasil observasi sementara di MI Tamrinuttullab Rogomulyo, MI Al-Falah Talun, MI Miftahul Huda Jatiroto, dan MI Sirojul Huda Pasuruhan, pada tanggal 25 – 28 Januari 2018.

keadaan mengajar guru di mana guru tergabung dalam warga yang telah ada dengan senang hati. Atau dengan kata lain kedisiplinan kerja guru adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan dan ketertiban yang terbentuk dalam serangkaian proses pendidikan dan pelatihan agar guru sebagai warga sekolah tunduk pada peraturan atau tata tertib yang telah ada dengan senang hati untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Berdasarkan dengan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Disiplin dan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
6. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dengan intervening disiplin kerja di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
7. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru dengan intervening disiplin kerja di

Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati
Tahun Pelajaran 2018/2019?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019.
4. Untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dengan intervening disiplin kerja di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru dengan intervening disiplin kerja di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2018/2019?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dari aspek teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan Islam, khususnya tentang gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap disiplin dan

kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Kayen Kabupaten Pati.

2. Secara Praktis.

- a. Bagi instansi, sebagai acuan dalam peningkatan disiplin dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Kayen Kabupaten Pati dan bagi dunia pendidikan Nasional.
- b. Bagi Kepala Madrasah dan Guru Madrasah, penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkembangkan disiplin dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Kayen Kabupaten Pati.
- c. Bagi pengembang, penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan informasi bagi praktisi pendidikan dan dapat dijadikan bahan komparasi bagi peneliti-peneliti yang akan datang.

E. Sistematika Penyusunan Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami isi skripsi ini, maka penulis membagi dalam tiga bagian sebagai sistematika dalam penulisan skripsi ini. Adapun sistematika yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Bagian muka

Pada bagian ini meliputi: Halaman Judul, Halaman Nota Persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan, Halaman Pernyataan Keaslian, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, dan Daftar Isi.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini meliputi beberapa bab dan setiap bab terdiri dari sub bab, yakni: Bab I Pendahuluan, yang mencakup Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II Landasan Teori, yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah, Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Disiplin Guru, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran Teoritis, Hipotesis dan Model Penelitian.

Bab III Metode Penelitian, yang mencakup Jenis dan Pendekatan Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel dan

Indikator, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Analisis Lanjut.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kayen. Data dan Pembahasan tentang gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap disiplin dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.

Bab V Penutup, yang memuat Kesimpulan, Saran - Saran, dan Kata Penutup.

3. Bagian Akhir.

Pada bagian ini meliputi Daftar Pustaka, Lampiran - Lampiran, dan Daftar Riwayat Pendidikan Penulis.

