

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

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 dirinya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>1</sup> Pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa pendidikan merupakan suatu usaha atau aktivitas untuk membentuk manusia-manusia yang cerdas dalam berbagai aspeknya baik intelektual, sosial, emosional, maupun spiritual, trampil serta berkepribadian dan dapat berperilaku dengan dihiasi akhlak yang mulia, ikhlas beribadah dan hanya semata-mata mencari ridla dari Allah SWT, sebagaimana Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Bayyinah ayat 5, berikut:<sup>2</sup>

وَمَا أَمْرُو إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا  
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ

Artinya:

Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian Itulah agama yang lurus (QS. 098, Al-Bayyinah:5).

Sekolah terdiri dari bagian-bagian yang berinteraksi dan bersinergi dalam menjalankan peran dan fungsinya guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan, dan

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 Ayat 1.

<sup>2</sup> Al Qur'an Surat Al-Bayyinah, ayat 5, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama RI, Jakarta, 2012, hal. .

efektifitas pencapaiannya dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kehidupan masyarakat. Dengan demikian, sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang penting dalam masyarakat, sebagai suatu sistem. Salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah adalah individu pendidik/guru. Oleh karena itu, dalam rangka menuju pencapaian mutu pendidikan di SMA/SMK perlu adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas guru.

Harus diakui bahwa peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga guru sebagai penyebabnya. Hal ini seperti yang diungkap Mulyasa yang menyatakan bahwa ada tujuh kesalahan yang sering dilakukan oleh guru khususnya dalam proses belajar mengajar, yaitu:<sup>3</sup>

(1) Mengambil jalan pintas dalam pembelajaran (tidak membuat persiapan tertulis dalam mengajar), (2) menunggu siswa berperilaku negatif (guru tidak memperhatikan dan memberikan penghargaan yang pantas kepada siswa yang berperilaku baik, sehingga siswa memiliki kesimpulan kalau ingin mendapatkan perhatian dari guru harus berperilaku negatif), (3) menggunakan destruktif disiplin (guru menggunakan disiplin yang dapat merusak perkembangan siswa), (4) mengabaikan pendapat siswa, (5) merasa paling pandai, (6) tidak adil (diskriminatif), dan (7) memaksa hak peserta didik.

Data Balitbang Depdiknas Tahun 2011, menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%, sedangkan guru SMP Negeri 54,12%, guru SMP Swasta 60,99%, guru SMA Negeri 65,29%, guru SMA Swasta 64,73%, dan untuk guru SMK Negeri

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, hal. 107.

55,91 %, guru SMK Swasta 58,26 %.<sup>4</sup> Data ini menunjukkan bahwa secara kualifikasi akademik yang mencakup tingkat pendidikan guru dan latar belakang pendidikan, ternyata masih terdapat permasalahan dan tentunya belum menguatkan pemberlakuan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Berdasarkan data seperti tersebut di atas, nampak bahwa tingkat pendidikan guru masih rendah, dan guru tentunya merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya tingkat pendidikan. Kendati secara kuantitas jumlah guru di daerah cukup memadai, namun secara kualitas mutu guru pada umumnya masih rendah. Secara umum, para guru pada umumnya masih kurang bisa memerankan fungsinya dengan optimal, karena pemerintah masih kurang memperhatikan mereka, khususnya dalam upaya meningkatkan profesionalismenya. Secara kuantitatif, sebenarnya jumlah guru di Indonesia relatif tidak terlalu buruk. Apabila dilihat ratio guru dengan siswa, angka-angkanya cukup bagus yakni di SD 1:22, SLTP 1:16, dan SMU/SMK 1:12. Meskipun demikian, dalam hal distribusi guru ternyata banyak mengandung kelemahan yakni pada satu sisi, ada daerah atau sekolah yang kelebihan jumlah guru, namun di sisi lain ada daerah atau sekolah yang kekurangan guru.<sup>5</sup>

Temuan data seperti tersebut di atas memberikan gambaran bahwa efektivitas kinerja guru harus ditingkatkan, karena efektivitas kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendisain program pengajaran atau menyusun perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses, guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental,

---

<sup>4</sup> Tim Peneliti Balitbang Kota Medan. 2011. *Penelitian Mengenai Pemberian Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMU dan SMK di Kota Medan*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Sumatera Utara, Medan, hal. 2.

<sup>5</sup> Arif Sobarudin. 2013. *Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Diakses dari Internet: <http://www.bisosial.com>, tanggal 1 Juli 2016, hal. 1.

maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu dapat dilihat juga dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Penelitian terhadap semua aspek yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran agaknya memang sulit dilakukan sekaligus, hal ini karena melibatkan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja guru, diantaranya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan motivasi kerja guru PAI. Dengan kata lain, penelitian ini mencakup 3 variabel, yaitu kinerja guru sebagai variabel dependen, yang dibatasi oleh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan motivasi kerja guru PAI.

Menurut Bass yang dikutip Robbin, mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.<sup>6</sup> Selanjutnya Leithwood, dkk, menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya adalah menggiring SDM yang dipimpinnya ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan dan membangun kultur organisasi

---

<sup>6</sup> Stephen P. Robbin. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10, Cet 11. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, hal. 127.

sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah itu.<sup>7</sup> Karena itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki fokus pada guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran.

Seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah gaya kepemimpinan transformasional, apabila kepala sekolah mampu mengubah energi sumber daya baik manusia, instrumen maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Peran gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan, adalah sangat penting. Tanpa dibarengi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, rancangan upaya pembaharuan pendidikan seideal apa pun, nampaknya tidak akan membawa hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap dapat menjawab tantangan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah melalui unsur-unsur, yaitu karisma, konsideran individual, dan stimulasi intelektual pada diri kepala sekolah. Dalam konteks gaya kepemimpinan transformasional, adalah penting bagi seorang kepala sekolah untuk dapat menanamkan pengaruhnya terhadap orang lain.<sup>8</sup>

Kenyataan di lapangan, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal ini diindikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi dan tingkat kepuasan guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah masih rendah. Oleh karena itu perlu adanya

---

<sup>7</sup> Sudarwan Danim. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, hal. 98.

<sup>8</sup> Yulk, G. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta, hal. 112.

tindakan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkat sehingga kinerja guru juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat GAP atau terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Munawaroh<sup>9</sup>; Soni<sup>10</sup>, dan Nugroho<sup>11</sup>), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Lomanjaya<sup>12</sup>, dan Jaenanti<sup>13</sup>, menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Robbins and Judge, menjelaskan bahwa “*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*” (Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).<sup>14</sup>

Motivasi merupakan faktor yang menjadikan perilaku untuk bekerja dengan penuh inisiatif, terarah, intensif dan gigih. Dalam bekerja motivasi tercermin melalui ketekunan yang tidak mudah patah untuk mencapai sukses, meskipun dihadang banyak kesulitan. Motivasi juga ditunjukkan melalui intensitas

---

<sup>9</sup> Munawaroh. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru di SMP Katolik Wijana Jombang*. Diakses dari Internet: fe.um.ac.id, diakses tanggal 3 Juli 2016, hal. 142.

<sup>10</sup> Raharjo Soni. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*. Diakses dari Internet: digilib.unimed.ac.id, tanggal 3 Juli 2016, hal. 14.

<sup>11</sup> Dwiyekti Agung Nugroho. 2011. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Centre Malang)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 1, Nomor 2, Edisi Oktober 2011, hal. 173.

<sup>12</sup> Lomanjaya, dkk. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnsformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik St. Vincentius A. Paulo*. Diakses dari Internet: <http://studentjournal.petra.ac.id>, tanggal 5 Agustus 2014, hal. 10.

<sup>13</sup> Endang Jaenanti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Al Azhar Surabaya*. Diakses dari Internet: <http://www.repository.wima.ac.id>, tanggal 5 Agustus 2014, hal. 7.

<sup>14</sup> Stephen P, Robbins and Timothy A. Judge. 2009. *Orgnizational Behavior*. Prentice Hall, Inc, New Jersey, page 166.

untuk kerja dalam melakukan tugas. Dan semua itu dilakukan karena seorang guru memiliki kebutuhan untuk sukses dalam pekerjaannya. Motivasi kerja seorang guru Pendidikan Agama Islam juga akan menentukan keberhasilan pendidikan agama Islam itu sendiri.

Kondisi riil yang ada di lapangan, khususnya di Kabupaten Pati menunjukkan bahwa kinerja guru Pendidikan Agama Islam dalam kegiatan proses pembelajaran di SMA/SMK Kabupaten Pati belum optimal, guru cenderung kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari terlambat saat datang mengajar, adanya masalah sosial yang dihadapi, guru mengcopy paste perangkat RPP, dan juga suasana kerja yang kurang mendukung berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dirasakan kurang sesuai dengan kondisi guru di sekolah yang dipimpinnya. Meskipun pada kenyataannya seluruh guru telah bersertifikasi, namun demikian tidak semua guru didukung dengan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Guru masih terlihat melaksanakan tugasnya hanya sekedar memenuhi tanggung jawab mengajarnya, guru belum berusaha secara maksimal dalam menghasilkan prestasi belajar peserta didik, tidak semua guru bersertifikasi mampu menguasai keterampilan dalam menggunakan berbagai metode pembelajaran, demikian juga guru dinilai masih kurang memiliki termotivasi dalam menerapkan prinsip-prinsip ilmiah hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran. Faktor-faktor tersebut diduga sebagai penyebab utama rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat GAP atau terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni<sup>15</sup>, dan Dewi<sup>16</sup>), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

---

<sup>15</sup> Dewi Urip Wahyuni. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.2, No. 1, April 2011, hal. 114.

signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian Devy<sup>17</sup>, (2009), menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMA/SMK Kabupaten Pati melalui peningkatan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK Pati di Kabupaten Pati”.

## B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti adalah keterkaitan antara kinerja guru Pendidikan Agama Islam dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan dibatasi pada faktor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivai Kerja Guru Pendidikan Agama Islam. Adapun permasalahan yang ingin dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati?

---

<sup>16</sup> Cici Asterya Dewi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*. (Online). ([www.lib.unnes.ac.id](http://www.lib.unnes.ac.id)), diakses tanggal 3 Juli 2016, hal. 41.

<sup>17</sup> Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervining (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Diakses dari Internet: <http://eprints.undip.ac.id>, tanggal 3 Juli 2016, hal. 100.

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati?
4. Apakah terdapat interalasi pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam secara simultan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati.
- d. Untuk menguji dan menganalisis interalasi pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam secara simultan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru Pendidikan

Agama Islam terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati.

- 2) Sebagai dasar bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu bahan kajian empirik terutama menyangkut gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati, sehingga kekurangan/kelemahan dari hasil penelitian ini dapat dikembangkan dan disempurnakan pada penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Managerial

Bagi Kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan pembinaan kepada para guru Pendidikan Agama Islam SMA/SMK di Kabupaten Pati.

2) Organisasional

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pati, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru-guru SMA/SMK di Kabupaten Pati dalam keterlibatannya pada proses belajar mengajar.