

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh *manger* yang *efektif*. *Esensi* kepemimpinan pada hakekatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Yuki mengkategorikan keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual.¹

Dalam buku kepemimpinan pendidikan karya rohmat, Menurut Yuki kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.² Kepala Sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpin. Wahjosumidjo mengatakan bahwa Kepala Sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³

¹Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Kencana Press 2010), 84.

²Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), 43.

³ Wahjosumidjo *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005), 83

Pada tingkat operasional, Kepala Sekolah adalah orang yang berada di garda terdepan yang memberi koordinasi sebagai upaya meningkatkan pembelajaran yang berkualitas. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan tertinggi dan bertanggung jawab terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja Kepala Sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti: guru, peserta didik, dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat mempengaruhi jalannya sistem yang ada dalam sekolah.

Mulyasa mengatakan bahwa Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.⁴

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru

⁴ E. Mulyasa, *standar kompetensi dan sertifikasi guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2007),24

dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Kinerja guru dapat meningkat dan dapat menurun, dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya sekolah, kondisi organisasi yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri disekolah.

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari tinggi rendahnya kinerja para anggotanya. Menurut Siagian kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan, baik yang bersifat fisik, otot, maupun otak, karena mereka yang lebih menggunakan otot tetap harus menggunakan otak dan sebaliknya mereka yang lebih banyak menggunakan otak tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.
2. Ketepatan penugasan, bahwasanya seseorang harus ditempatkan dalam situasi kerja yang sesuai dengan ketrampilan, kemampuan, bakat dan minat.
3. Motivasi, yakni daya dorong yang dimiliki baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan kemampuan yang ada demi tercapainya harapan, keinginan dan pemenuhan berbagai kebutuhan hidup.
4. Kinerja guru adalah 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.⁵
5. Menurut Armstrong dan Baron sebagaimana dikutip oleh Wibowo, yang dimaksud kinerja adalah tentang

⁵Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013),54.

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁷

Di MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara sendiri kinerja guru kurang begitu memuaskan, itu terlihat dari kedisiplinan para guru yang masih rendah, karena masih ada beberapa guru yang masih terlambat datang ke sekolah, juga faktor usia yang mempengaruhi kinerja para guru, karena dengan usai yang sudah tidak muda lagi mereka dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang sudah sedemikian pesatnya, selain itu fasilitas madrasah juga menjadi faktor kurang optimalnya kinerja guru karena masih ada beberapa fasilitas madrasah yang belum terpenuhi seperti lapangan olahraga jumlah komputer dll.⁸

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik menggunakan peran kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yang bisa dikatakan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, maka penulis membuat judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana Kinerja Guru MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara?

⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010),7.

⁷Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*,(Bandung: Alfabeta, 2009), 39.

⁸ Hasil pengamatan di Mi Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara pada minggu 02 februari 2020 pukul 08:30-09:30

3. Apa langkah-langkah yang perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja Guru MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.
2. Mengetahui Kinerja Guru di MI Miftahul Huda Kecapi, Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara
3. Mengetahui langkah-langkah yang perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja Guru MI Miftahul Huda Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan dijadikan referensi bagi pemimpin pendidikan dan guru dalam melaksanakan kewajibannya.
2. Sebagai bahan pengembangan terhadap ilmu kepemimpinan yang terus mengalami perubahan dan perkembangan.
3. Sebagai masukan bagi kepala MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara mengenai perannya dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Sebagai tambahan wawasan pengetahuan yang berharga bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

E. Fokus Penelitian

Jadi fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara, Mengetahui Kinerja Guru di MI Miftahul Huda Kecapi Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara dan Mengetahui langkah-langkah yang perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja Guru MI Miftahul Huda Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan diperlukan untuk memudahkan dalam pembahasan penelitian dan mendapatkan hasil yang utuh, terarah serta penyajian yang konsisten dalam penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi mengenai gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan dan sistematikan penulisan.

Bab II merupakan kerangka teori yang berisi mengenai teori-teori yang terkait dengan judul, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

Bab III berisi metode penelitian.meliputi: Jenis dan Sifat Penelitian, Alat Pengumpulan Data,Teknik Analisis Data,Triangulasi Data.

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang memuat gambaran obyek penelitian, deskripsi data penelitian dan analisis data penelitan.

Bab V Terakhir bagian penutup berisi kesimpulan, saran-saran.