

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹ Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses yang diharapkan mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan zaman serta problematika yang ada dimasyarakat.

Dalam pendidikan terdapat tiga bentuk pengelompokkan diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan non formal.² Pada pendidikan formal terdapat lembaga madrasah yang menaungi dan terdapat seorang guru yang memiliki peran penting di dalamnya. Hal tersebut karena guru merupakan orang yang memiliki andil besar dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah. Menciptakan sebuah madrasah efektif bagi seorang kepala madrasah berarti harus memanfaatkan dan mengembangkan guru sebagai *icon* kemajuan pendidikan. Perubahan dan pembaruan

¹ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

² Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal 6.

pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Kinerja guru menunjukkan tingkat produktivitas dan hasilnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.³

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 Pasal 12 ayat 1 bahwa:

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan demikian dalam pengelolaan madrasah memiliki peran sangat besar. Kepala madrasah merupakan penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan madrasah dan pendidikan secara luas.⁴

Pada perkembangan zaman saat ini sebuah lembaga madrasah sebagai lembaga non profit harus mampu bersaing dengan lembaga madrasah lain untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki. Kepala madrasah sebagai pimpinan harus mampu mengelola SDM yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar produktivitas kerja meningkat sehingga dalam perwujudan visi misi dan tujuan lembaga dapat terlaksana dengan baik.

Kemudian terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya faktor motivasi dan faktor kemampuan. Menurut pendapat ahli faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawaiipun akan tercapai. Begitu juga dengan

³ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal 164.

⁴Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Kesungguhan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal 3.

faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.⁵

Pada faktor kemampuan merupakan faktor internal yang dimiliki oleh setiap individu atau dalam konteks ini dimiliki oleh guru dan tentunya setiap guru memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dan akan menghasilkan sebuah kinerja yang berbeda-beda pula. Namun pada faktor motivasi kepala madrasah dapat ikut terlibat, karena motivasi merupakan salah satu tugas yang harus ia laksanakan diantara sembilan tugas kepala madrasah yaitu edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, figur, mediator dan juga motivator.⁶ Selain itu Motivasi kerja juga merupakan motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan prestasi kerjanya.⁷

Dengan meningkatnya motivasi kerja pada guru, maka guru akan lebih bersemangat dalam melakukan pembelajaran sehingga proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) juga kegiatan pengadministrasian akan berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu juga bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah, secara tidak langsung akan membentuk pola komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan para guru sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis. Dan dengan meningkatnya motivasi

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hal 172-173.

⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hal 98.

⁷ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), hal 255.

kerja guru juga akan membantu kepala madrasah dalam menjalankan program kerja yang telah disusun.

Kemudian untuk meningkatkan motivasi kerja guru diperlukan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dengan guru. Dan tentunya tidak mudah untuk melaksanakan hal tersebut mengingat para guru yang memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda-beda. Tetapi pastinya kepala madrasah telah memiliki langkah-langkah tersendiri untuk mengatasi kendala yang mungkin dihadapi berdasarkan kondisi lingkungan yang ada di madrasah yang ia pimpin.

Pada Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung, kepemimpinan kepala madrasah telah berjalan secara baik khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja pada guru. Madrasah ini berada di bawah naungan pondok pesantren yang terkenal dengan religius dan menggunakan perpaduan kurikulum pondok modern gontor dengan DEPAG dan DIKNAS. Kurikulum tersebut dibawah naungan lembaga *Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah* (KMI). Prinsip penyusunan kurikulum pengajaran di KMI adalah keseimbangan yang proporsional antara pengetahuan agama dan umum, serta integrasi antara intra, ekstra dan co-kurikuler.⁸

Suasana kerja yang harmonis dan terjadinya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan dewan guru. Sehingga pada pelaksanaan tugas dan kewajiban dapat berjalan secara efektif dan efisien. Lalu dalam mewujudkan hal tersebut, tentunya tidak terlepas dari tugas kepala madrasah

⁸ <https://www.gontor.ac.id/lembaga/kulliyatu-l-muallimin-al-islamiyah-kmi>, diakses pada senin 28 Oktober 2019 Pukul 20.03.

dalam mengelola SDM yang ada. Sehingga perlu diadakan penelitian untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung. Oleh karena itu penulis mengangkatnya kedalam sebuah skripsi yang berjudul: **Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung).**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung?
2. Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung.

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung
2. Untuk mengetahui langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu kepemimpinan yang berkaitan dengan Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru.
 - b. Dapat dipakai sebagai bahan acuan dasar pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi kepada Lembaga Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawangsari Tulungagung tentang motivasi kerja guru.
- b. Memberikan informasi kepada Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawangsari Tulungagung tentang langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- c. Memberikan informasi tentang faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawangsari Tulungagung.

E. Penegasan Istilah

Istilah-istilah yang dipandang penting untuk dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

- a. Kepala madrasah

Menurut Erjati Abas kepala madrasah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai pemimpin madrasah yang ditunjuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu oleh yayasan atau lembaga pemerintahan.⁹

Jadi kepala madrasah yang dimaksud adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga madrasah.

Dimana pemimpin tersebut memiliki tanggung jawab penuh terhadap

⁹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2007), hal 53.

penyelenggaraan pendidikan termasuk dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan prestasi kerjanya.¹⁰

Motivasi kerja yang dimaksud adalah bentuk motivasi yang diberikan kepala madrasah pada guru untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja termasuk dalam melaksanakan kegiatan pengadministrasian maupun Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dikelas.

c. Guru

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹¹

Guru yang dimaksud adalah seorang tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki peran penting dalam proses pembelajaran yang ada dimadrasah dan memerlukan motivasi dan pengawasan dari kepala madrasah.

¹⁰ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam.....*, hal 255.

¹¹ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Polimedia Publishing, 2018), hal 4.

2. Penegasan Operasional

Secara operasional, yang dimaksud dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja kepada guru atau tenaga pendidik dengan langkah-langkah yang telah ia susun berdasarkan pendekatan-pendekatan yang telah ia laksanakan sebelumnya. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan guru dapat lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) selain itu juga motivasi kerja diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis sehingga pelaksanaan program kerja kepala madrasah dapat terlaksana dengan baik.

F. Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini secara teknis mengacu pada buku pedoman penyusunan skripsi. Yang mana tekniknya dibagi menjadi tiga bagian utama yaitu *pertama* bagian awal skripsi yang memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman pernyataan keaslian, motto, halaman pesembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran, dan abstrak.

Kedua bagian utama (inti) yaitu terdiri dari enam bab diantaranya Bab I pendahuluan yang membahas tentang: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan penegasan istilah. Bab II Diskripsi Teori yang membahas tentang: kepala madrasah, motivasi kerja, dan Guru

atau tenaga pendidik. Serta penelitian terdahulu dan paradigma penelitian. Bab III metode penelitian yang membahas tentang: rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, pengecekan keabsahan data, dan tahapan-tahapan penelitian. Bab IV hasil penelitian yang membahas tentang: paparan data, temuan penelitian dan analisis data tentang motivasi kerja pada guru, langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan faktor pendukung serta penghambat. Bab V pembahasan yang mencakup tentang: motivasi kerja pada guru, langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan faktor pendukung serta penghambat. Dan Bab VI penutup yang membahas tentang: kesimpulan dan saran.

Ketiga bagian akhir skripsi meliputi daftar rujukan, lampiran-lampiran yang berisi lampiran foto atau dokumen-dokumen lain yang relevan.