

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan faktor terpenting dalam kehidupan manusia, karena dengan pendidikan manusia dapat mengembangkan potensi yang dimiliki serta dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Hal ini sebagaimana terdapat pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa 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 untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat hidup dengan baik serta dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu keberhasilan pendidikan di madrasah terletak pada keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasaranya. Hal tersebut mejadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala

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

madrasah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.² Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan madrasah secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.³

Kepemimpinan dalam islam mendapat tempat istimewa untuk mewujudkan khilafah di muka bumi demi terwujudnya kebaikan dan perubahan kearah yang lebih baik. Demikian juga diutusny Rasul ke muka bumi untuk memimpin umat menuju keridhaan Allah SWT. Kepala madrasah merupakan bagian dari kepemimpinan, yang berarti ia diberikan amanat oleh Allah untuk memimpin, bertanggungjawab dan menjaga madrasah yang dipimpinya. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 30:

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ (البقرة : ٣٠)

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyuksesan MBS Dan KBK*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2004), hal. 25

³ E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hal. 16

menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁴

Seorang kepala madrasah akan berhasil apabila mampu memahami peran dan tugasnya dengan baik agar mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kartini kartono mengemukakan hal tersebut dalam bukunya “pemimpin dan kepemimpinan” menyatakan bahwa keberhasilan pemimpin itu pada umumnya dilihat dari produktifitas dan efektifitas yang dibebankan pada dirinya, bila produktifitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedangkan produktifitasnya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak baik dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.⁵

Peran utama kepala madrasah yaitu mengembangkan dan menggerakkan agar mampu mencapai tujuan, visi dan misi madrasahnyanya dan menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat dicapai melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap, termasuk dalam pengelolaan SDM yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar produktivitas kerja meningkat.

Terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan. Menurut pendapat ahli faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Syamil Qur'an*, (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), hal. 6

⁵ Kartini kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 198

prestasi kerja secara maksimal.⁶ Dalam faktor kemampuan merupakan faktor internal yang dimiliki oleh setiap individu, dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan akan menghasilkan kinerja yang berbedabeda juga. Namun, dalam faktor motivasi kerja, kepala madrasah ikut terlibat di dalamnya.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi disebut sebagai pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan prestasi kerjanya.⁷ Dalam faktor motivasi kepala madrasah ikut terlibat di dalamnya, karena motivasi merupakan salah satu tugas yang harus dilaksanakan sebagai pemimpin madrasah. Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas profesional kepala sekolah adalah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* atau disingkat dengan EMASLIM”.⁸ Kepala madrasah bertugas dan bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu menjalankan tugas dan kebijakan yang berlaku di sekolah.

Psikologi kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif agar para pengikut mau bekerja sesuai apa yang diperintahkan pimpinannya. Yang

⁶ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hal. 172-173

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

⁸ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Jakarta: ALFABETA, 2013), hal. 116

dimaksud pengikut atau bawahan adalah guru dan tenaga kependidikan lainnya. Guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran karena memiliki kedudukan sebagai figure sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar.⁹

Dengan meningkatnya motivasi kerja guru, maka guru akan lebih bersemangat dalam melakukan tugas sebagai pengajar. Sehingga proses kegiatan belajar mengajar (KBM) akan berjalan secara efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuan, visi dan misi madrasah. Selain itu, 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. Dengan meningkatnya motivasi kerja guru akan dapat membantu kepala madrasah dalam menjalankan program kerja yang telah disusun.

MTs NU Mojosari Nganjuk merupakan madrasah yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama' (YPNU) dan pondok pesantren Mojosari. Peserta didik yang ada di MTs NU Mojosari Nganjuk terdiri dari siswa yang berada di pondok pesantren dan tidak (berangkat dari rumah). MTs NU Mojosari Nganjuk merupakan lembaga swasta, namun mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, terbukti dengan prestasi yang diraih baik dalam bidang akademik maupun non akademik seperti olimpiade matematika, hadroh, kaligrafi, qiraat dan lain sebagainya. Selain itu,

⁹ Syafarudin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Professional Dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2007), hal. 7

kepemimpinan kepala madrasah telah berjalan secara baik khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Suasana kerja yang harmonis dan terjadinya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru. Sehingga pada pelaksanaan tugas dan kewajiban dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam mewujudkan hal tersebut, tentunya tidak terlepas dari peran seorang kepala madrasah. Madrasah ini selalu untuk berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan *professionalisme* sumber daya manusia agar visi, misi dan tujuan madrasah dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut menjadi dorongan bagi peneli untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs NU Mojosari Nganjuk, agar motivasi kerja guru dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan, visi dan misi madrasah. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian “**Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs NU Mojosari Nganjuk**”.

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini memiliki tujuan dan ruang lingkup yang jelas, maka permasalahan yang akan dikaji dapat difokuskan kedalam pertanyaan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk?

2. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk?
3. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan karena memiliki tujuan. Tujuannya adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Karena itu, tujuan penelitian sebaiknya dirumuskan berdasarkan rumusan masalahnya.¹⁰ Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk
2. Untuk Mengetahui Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk
3. Untuk Mengetahui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, konteks penelitian, fokus peneliian dan tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

¹⁰ Subana, *Dasar-Dasar Penelitian ilmiah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hal. 71

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu kepemimpinan yang berkaitan dengan peran 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. Bagi Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan motivasi untuk lebih meningkatkan mutu sekolah yang lebih baik lagi kedepannya dengan mempertahankan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dengan warga madrasah.

b. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman kepala madrasah dalam mengelola madrasah sesuai dengan peran utama kepala madrasah sebagai pemimpin.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan meningkatkan motivasi kerja guru agar lebih bersemangat dalam melakukan tugas sebagai pengajar. Sehingga proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dan dapat mencapai tujuan, visi dan misi madrasah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan desain penelitian lanjutan yang relevan dan variantif

E. Penegasan Istilah

Untuk menjaga dan menghindari adanya kekeliruan atau kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis perlu untuk lebih dahulu menegaskan pengertian masing-masing istilah yang terdapat di dalamnya sehingga akan memudahkan bagi pembaca memahami maksud dari judul penelitian ini.

Judul penelitian ini adalah “Peran Kepala Madrasah Dalam Meingkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs NU Mojosari Nganjuk”, dari judul penelitian tersebut, penegasan istilah terbagi menjadi dua, yaitu penegasan konseptual dan pegasan operasional, yang peneliti deskripsikan sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Peran Kepala Madrasah

Peranan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa. Sedangkan kepala sekolah terdiri dari kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai “ketua atau pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan sekolah atau

madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.¹¹

Kepala madrasah merupakan salah satu personil madrasah yang mempunyai tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas madrasah.¹² Dalam pengertian lain kepala madrasah diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan memimpin suatu madrasah yang didalamnya diselenggarakan kegiatan belajar mengajar atau dengan kata lain tempat berlangsung interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.¹³

Dari definisi tersebut yang dimaksud dengan peran kepala madrasah adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang tenaga fungsional guru dalam memimpin madrasah yang mempunyai tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas dimadrasah dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Peranan seorang kepala madrasah sangat berpengaruh pada sumber daya yang ada, baik dalam hal memanage sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.

b. Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/ tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/ keadaan dan kesepian dalam

¹¹ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, <https://kbbi.web.id/buku>, diakses pada tanggal 03 September 2020 pukul 13.20

¹² Daruyanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal. 80

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), cet 4, hal. 83

diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.¹⁴

Motivasi kerja adalah motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan prestasi kerjanya.¹⁵

Sedangkan pengertian guru adalah 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.¹⁶

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan kerja seorang tenaga pendidik yang menyebabkan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, yang akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Penegasan Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs NU Mojosari” adalah tugas yang diemban oleh seorang kepala madrasah dalam meningkatkan

¹⁴ Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Medan: Cita Pustaka Media Perintis, 2012), hal. 129

¹⁵ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam...*, hal. 255

¹⁶ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Polimedia Publishing, 2018), hal. 4

motivasi kerja guru. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan meningkatnya motivasi kerja, guru akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga proses belajar mengajar akan berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuan, visi dan misi madrasah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memberi gambaran atas hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs NU Mojosari Nganjuk”. Penulis menyajikan hasil penelitian ini menjadi 6 bab dalam sistematika pembahasan, sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, terdiri dari: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II: Kajian pustaka, terdiri dari: tinjauan tentang peran kepala madrasah, tinjauan tentang motivasi kerja guru, penelitian terdahulu dan paradigma penelitian.

BAB III: Metode penelitian, terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Paparan hasil penelitian, terdiri dari: deskripsi data, temuan hasil penelitian di MTs NU Mojosari Nganjuk.

BAB V: Pembahasan terdiri dari: pembahasan hasil penelitian.

BAB IV: Penutup, terdiri dari: kesimpulan dan saran

Daftar Rujukan

Lampiran-Lampiran