

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia di lingkungan madrasah yaitu *human resources* dan *non human* yang terdiri dari berbagai unsur sumber, manusia, dan perangkat madrasah. Dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan itu, praktek kepemimpinan kepala madrasah dapat dilakukan dengan berbagai tipe dan pendekatan. Kunci keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang pimpinannya.

Apapun bentuk suatu organisasi pasti memerlukan seorang dengan kegiatan atau tanpa dibantu orang lain untuk menduduki posisi pimpinan atau pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan, termasuk dalam hal ini adalah kepala madrasah atau madrasah, yang mempunyai peranan pimpinan yang sangat berpengaruh di lingkungan madrasah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas seorang kepala madrasah ialah membantu para guru dan karyawan mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup madrasah yang sehat yang mendorong guru-guru, pegawai, murid-murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif untuk terciptanya tujuan madrasah.

Adapun hal tersebut telah di jelaskan dalam Al-Qur'an surat As- sajdah ayat 24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”. (QS. As-Sajdah (32))<sup>1</sup>

Berdasarkan ayat diatas menyatakan bahwa umat senantiasa membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan petunjuk dan juga arahan kepada jalan yang benar, adapun salah satu pemimpin yang dimaksud adalah kepala madrasah.

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin fungsional yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>2</sup> Dalam menjalankan tugasnya seorang kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Mullins kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah *a relationship through which one person influencesthe behaviour or actions of other people*. Definisi Mullins

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: 2001), Hal. 333

<sup>2</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999), Hal. 83

menekankan pada konsep “hubungan” yang melaluinya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan dalam definisi yang demikian dapat berlaku baik di organisasi formal, informal, ataupun nonformal. Asalkan terbentuk kelompok, maka kepemimpinan hadir guna mengarahkan kelompok tersebut.<sup>3</sup> Jadi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan juga mengarahkan orang lain guna tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya.<sup>4</sup>

Tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalisator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan

---

<sup>3</sup> Annisa Fitriani, *Tipe Kepemimpinan Perempuan*, Jurnal TAPIS Vol.11 No.2 Juli-Desember 2015, Hal. 5

<sup>4</sup> Nawawi, Hadari & M. Martini, *Kepemimpinan yang Efektif*, ( Gadjah Mada University Press : Yogyakarta, 2004 ), Hal. 113

tujuan organisasi. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan organisasi selalu diasosiasikan dengan pemimpinnya

Peran pemimpin dalam mengkoordinasi, memotivasi, dan mempengaruhi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas individu tinggi. Produktivitas individu akan mempengaruhi produktivitas organisasi. Sehingga dengan produktivitas individu yang tinggi dapat berdampak pada produktivitas organisasi yang tinggi pula, hal itulah yang dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja /produktivitas yang dicapai oleh seseorang pekerja atas dasar kemampuannya yang dapat diukur melalui hasil yang telah dicapainya. Seseorang memiliki kinerja yang baik apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan dapat dioptimalkan melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara maksimal. Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kepada bawahan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan pada suatu lembaga pendidikan. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh Bahrul Ulum Tambakberas Jombang.

MAUWH (Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh) Bahrul Ulum merupakan suatu lembaga pendidikan swasta yang ada di kawasan pesantren di daerah Tambakberas dan termasuk MA terfavorit jika dibandingkan dengan MA swasta lainnya yang ada di kabupaten Jombang. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, madrasah ini telah

memberikan perubahan yang baik secara signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Perubahan ini tentunya tidak lepas dari kepemimpinan kepala madrasah serta elemen-elemen yang mendukung didalamnya. Selain itu kepala madrasah Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh Bahrul Ulum Tambakberas Jombang memiliki karakter yang sangat tegas, berprestasi, inovatif serta berkharismatik.

Madrasah yang dulu nya tertinggal kini menjadi madrasah yang maju, mampu bekerjasama dengan banyak kampus besar, bahkan sampai ke luar negeri. Tak hanya itu, para siswa juga banyak yang meneruskan pendidikan di universitas ternama baik dalam negeri maupun di luar negeri. Selain itu, alumni juga turut berkolaborasi mengharumkan nama madrasah. Hal tersebut terwujud berkat adanya bimbingan serta didikan dari para guru beserta karyawan yang ada di lembaga tersebut.

Maka dari itu kepala madrasah harus mampu mengupayakan peningkatan guru beserta karyawan, salah satunya melalui program pembinaan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkat. Selain itu kepala madrasah harus aktif memberikan bimbingan dan melakukan kegiatan supervisi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya hal tersebut, maka para karyawan akan berusaha memperbaiki apa yang menjadi kesalahannya dan memperbaiki kualitas kinerjanya sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik, efektif, dan efisien. Apabila memiliki karyawan yang profesional dan berkualitas, maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi kemajuan lembaga.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Sehingga dalam penelitian ini peneliti memilih judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI MADRASAH ALIYAH UNGGULAN K.H. ABD WAHAB HASBULLOH BAHRUL ULUM TAMBAKBERAS JOMBANG”**

## **B. Fokus Penelitian**

Untuk gambaran masalah peneliti fokuskan terhadap bagaimana cara kepala madrasah dalam memimpin karyawan yang baik dan benar agar kinerja karyawannya dapat maksimal dan bagus. Dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tipe kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh
2. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh
3. Bagaimana implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tipe kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh
2. Untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh
3. Untuk mendeskripsikan implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi dunia pendidikan terutama pada lingkup kepemimpinan. Pada penelitian ini terdapat dua aspek manfaat, yaitu:

1. Secara Teoritis

Dapat menjadi bahan pertimbangan atau bahan masukan bagi pihak madrasah atau lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya dan khususnya bagi kepala madrasah sebagai menejer mampu membina kinerja karyawan madrasah secara optimal.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga yang di pimpin.

### b. Bagi kepala madrasah

Bagi pimpinan madrasah, manfaat yang diperoleh yaitu untuk mengetahui kepemimpinan yang seperti apa yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dalam menyusun karya ilmiah sejenis sebagai bahan referensi tambahan.

## **E. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah yang tertulis dari judul penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan definisi yang tepat dan batasan istilah yang digunakan agar tidak terjadi penafsiran yang salah. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

### 1. Penegasan Konseptual

Secara konseptual, penegasan istilah dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.<sup>5</sup>

b. Kepala madrasah

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah (madrasah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>6</sup>

c. Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dimana prestasi ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Rohma Nurlia, *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Skripsi Ilmu Dakwah 2017, Hal. 2

<sup>6</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah.....*, Hal. 83

<sup>7</sup> Rohma Nurlia, *Pengaruh Tipe Kepemimpinan.....*, Hal. 2

Sedangkan Karyawan yaitu mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, lembaga atau suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.<sup>8</sup> Di sini yang di maksud karyawan oleh peneliti adalah seluruh tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H Abd. Wahab Hasbulloh

d. Madrasah Aliyah Unggulan K.H Abd. Wahab Hasbulloh

Madrasah Aliyah Unggulan KH Abd. Wahab Hasbulloh atau MAUWH adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang ada di bawah Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas, Jombang Jawa Timur. Madrasah Aliyah (MA) ini adalah Madrasah Menengah Umum (SMU) yang berciri khas Islam yang terdiri dari 3 jurusan yakni, Agama, IPA dan IPS. Dan di pimpin oleh Bapak Faizun Amir, M.Pd.

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasional merupakan suatu pemberian pembatasan terhadap suatu penelitian. Dari definisi di atas yang dimaksud dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H Abd. Wahab Hasbulloh Bahrul Ulum Tambakberas Jombang ” adalah bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi Tipe kepemimpinan,

---

<sup>8</sup> *Ibid*, Hal. 2

implementasi, juga implikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Unggulan KH Abd. Wahab Hasbulloh.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan pada skripsi ini, penulis deskripsikan sebagai berikut:

### **1. Bagian Awal**

Pada bagian awal berisi halaman judul Sampul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar gambar, daftar lampiran, abstrak dan daftar isi.

### **2. Bagian Inti**

Pada bagian inti terdapat enam bab didalamnya yang terdiri dari :

- a. Bab I, adalah pendahuluan yang terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.
- b. Bab II, kajian teori yang berisi pembahasan teori yang terkait dengan judul penelitian sebagai dasar dalam pembahasan objek penelitian. Dalam bab ini terdiri dari deskripsi teori yang memuat penjelasan tentang kepemimpinan, kepala madrasah, kinerja karyawan, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, dan paradigma penelitian.
- c. Bab III, metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik

pengumpulan data, teknis analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

- d. BAB IV, hasil penelitian, bab ini berisi tentang paparan data, temuan penelitian yang disajikan dalam topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data
- e. Bab V pembahasan, pada bab ini membahas keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan (*grounded theory*).
- f. BAB VI penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan masalah-masalah aktual dari temuan penelitian yang dikemukakan pada bab terdahulu.

### 3. Bagian Akhir

Bagian akhir ini berisi tentang daftar rujukan yang digunakan oleh penulis dalam menyusun skripsi ini dan juga lampiran dokumen yang relevan sebagai pendukung dalam penelitian ini.