

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah suatu proses yang sangat penting dan tentunya semua orang pernah mengalaminya. Pendidikan itu adalah juga dapat didefinisikan suatu bentuk proses atau cara yang diharapkan untuk mendapatkan kesempurnaan dan keseimbangan dalam perkembangan seseorang maupun masyarakat. Disamping transfer ilmu dan keahlian, aksentuasi pendidikan dilaksanakan dengan pengajaran serta pengkajian yang terletak pada pembentukan kesadaran dan kepribadian individu ataupun masyarakat. Untuk itu dengan diadakannya proses yang semacam ini suatu bangsa atau negara dapat mewariskan nilai-nilai keagamaan, kebudayaan, pemikiran dan keahlian kepada generasi berikutnya, sehingga mereka betul-betul siap menyongsong masa depan kehidupan bangsa dan negara yang lebih cerah dan yang lebih baik lagi kedepannya.

Pendidikan bukan hanya sekedar pengajaran, akan tetapi Pendidikan juga dapat dikatakan dengan suatu proses transfer menrasfer ilmu, transformasi nilai, dan yang paling penting adalah pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya. Dengan demikian pengajaran lebih berorientasi pada penciptaan spesialis atau bidang-bidang tertentu, oleh karena itu perhatian dan minatnya lebih bersifat teknis.

Pendidikan juga bisa diartikan dengan suatu proses yang mencakup tiga dimensi yang diantaranya meliputi individu, masyarakat atau komunitas nasional dari individu tersebut, dan seluruh kandungan realitas, baik material maupun spiritual yang memainkan peranan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia maupun masyarakatnya. Pendidikan juga merupakan sebuah aktivitas yang juga memiliki maksud serta tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki manusia baik sebagai manusia ataupun sebagai masyarakat dengan sepenuhnya.¹

Lembaga pendidikan formal maupun informal merupakan tempat atau wadah di mana para peserta didik atau seorang siswa dididik dalam berbagai bidang pendidikan baik berupa teori-teori maupun praktiknya. Para peserta didik diajari bagaimana sejarah dan pengalaman-pengalaman yang nantinya diimplementasikan ke dalam kehidupan nyata mereka masing-masing dan biasanya untuk bertemu tantangan di masa yang akan datang yang tentunya akan lebih sulit dari sebelumnya. Maka dari itu lingkungan pada lembaga pendidikan harus memberi contoh dengan baik untuk para peserta didiknya.²

Disebuah lembaga pendidikan tak terlepas dari yang namanya seorang Kepala Madrasah. Yang mana seorang Kepala Madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di

¹ Nurkholis, "Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi", *Jurnal Kependidikan*, Vol. 1, No. 1, Nopember 2013, hlm. 24-25.

² Muslih Usa dan Aden Wijdan, *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial*, (Cet I; Jakarta: Adiya Media, 1997), hlm. 9.

madrasah agar kinerja Sumber Daya Manusia itu semakin meningkat, maka dari itu keadaan tersebut disadari karena Sumber Daya Manusia di madrasah selalu ingin perubahan ke arah yang lebih baik lagi, termasuk menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman yang semakin modern ini.

Pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mendidik guru, meningkatkan motivasi atau dorongan dan kepuasan kerja serta menghilangkan kejenuhan dalam melaksanakan tugas. Kepala Madrasah memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, namun demikian dalam pelaksanaannya.

Kepala Madrasah juga melibatkan berbagai komponen penunjangnya. Permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan perlunya dengan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang harus semakin ditingkatkan lagi, kualitas mengajar guru yang masih kurang menunjukkan sikap yang profesional dan prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik masih kurang menunjukkan hasil yang memuaskan.³

Salah satu bentuk pembangunan Sumber Daya Manusia adalah salah satunya dengan peran seorang Kepala Madrasah. Salah satu peran Kepala Madrasah yaitu dengan menjadikan Kepala Madrasah sebagai motivator. Karena Kepala Madrasah juga bisa dibilang elemen terpenting dalam memotivasi atau menjadi motivator untuk para guru dan juga staf agar semangat

³ Kodiran, "Kepala Sekolah Sebagai Tugas Tambahan", *Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7, No. 1, Juni 2017, hlm. 155.

kinerja guru menjadi optimal dan bisa mencapai targetnya serta tujuan yang telah diinginkan dan direncanakan. Untuk itu Kepala Madrasah bisa menjadi pemimpin dan sekaligus motivator bagi para guru dan juga pra stafnya dengan didukung oleh manajemen-manajemen dan tentunya seorang Kepala Madrasah hendaknya mencontohkan akhlak-akhlak yang baik. Kepala Madrasah juga disebut dengan sebagai pemimpin tertinggi di madrasah, berkewajiban mengkoordinir segala aspek di madrasah untuk tercapainya kinerja guru menjadi lebih optimal yang religius. Karakter guru yang religius inilah yang akan dapat menjadi sebuah contoh untuk para peserta didiknya.

Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.⁴

Kinerja guru juga bisa disebut suatu kompetensi atau prestasi yang dimiliki oleh seorang guru, disini dalam artian yaitu suatu kemampuannya sebagai seorang guru dalam melakukan tugas-tugasnya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan berkewajiban secara layak serta bertanggung jawab.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah

⁴ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Press, 2010), hlm.31.

motivasi baik motivasi dari diri sendiri atau juga biasa disebut dengan motivasi internal maupun motivasi dari luar atau biasa disebut dengan motivasi eksternal. Motivasi biasanya terbentuk dari lingkungan sekitar atau sikap seorang guru tersebut dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Mecelelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.⁵

Maka dari itu disini peran seorang Kepala Madrasah sangatlah penting apalagi peran Kepala Madrasah sebagai motivator bagi seorang guru agar guru bisa bekerja secara optimal, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

MAN 3 Blitar adalah sebuah madrasah menengah keatas yang terletak di daerah Blitar tepatnya di Ds. Kunir Kec. Wonodadi Kab. Blitar. Madrasah ini berada dikawasan pondok pesantren salah satu pondok pesantren yang terkenal di dekat madrasah MAN 3 Blitar ini adalah pondok pesantren terpadu Al-kamalatau biasa disebut masyarakat dengan pondok pesantren Kunir.

Sekolah menengah keatas MAN 3 Blitar ini cukup dikenal banyak kalangan masyarakat dari kabupaten Blitar dan juga kabupaten tetangganya seperti halnya kabupaten Tulungagung. Karena letaknya yang strategis yaitu

⁵ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, (Bandung: PT. Refieka Aditema, 2004), hlm. 68

dekat dengan Tulungagung atau bisa dibilang terletak diperbatasan antara Tulungagung dan Blitar dan juga tentunya yang berada dilingkungan yang baik seperti ada beberapa pondok pesantrennya tersebut, yang mana nantinya peserta didik bisa menempuh madrasah umum dan juga bisa mengabdikan di sebuah pondok pesantren.

MAN 3 Blitar adalah madrasah yang cukup populer serta maju, dan juga perkembangan prestasinya cukup bagus di dalam bidang akademik maupun bidang non akademik. Pencapaian yang seperti ini tentunya bukan hal yang mudah akan tetapi butuh proses yang panjang serta tidak luput dari peran seorang Kepala Madrasah yang hebat di MAN 3 Blitar dan juga perjuangan seorang guru yang hebat pula. Disini tak lepas pula dari motivasi seorang Kepala Madrasah terhadap kinerja guru untuk tetap semangat dan juga bertanggung jawab dalam menghadapi peserta didiknya. Di MAN 3 Blitar ini juga dikenal dengan kedisiplinannya dimana disana diterapkan sistem poin-poin atau bisa dikatakan jika salah satu peserta didik ada yang melanggar peraturan disana maka poin nya akan berkurang dan jika poin tinggal sedikit atau terus berkurang maka peserta didik bisa di DO atau biasa disebut dengan dikeluarkan dari sekolah. Disini setiap peserta didik mendapatkan masing-masing poin berjumlah 100 poin maka dari itu dengan adanya sistem ini peserta didik akan tersadar dengan sendirinya dan akan belajar disiplin sehingga

mereka lebih tertib.⁶

Maka dari itu hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian di MAN 3 Blitar ini dengan judul **“Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MAN 3 Blitar”** yang notabennya madrasah yang maju dan juga berkembang.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam menanamkan sikap disiplin guru di MAN 3 Blitar?
2. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam menumbuhkan semangat mengajar guru di MAN 3 Blitar?
3. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam membangun suasana kerja guru yang produktif di MAN 3 Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta analisa yang mendalam mengenai peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di MAN 3 Blitar. Kemudian secara khususnya tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam menanamkan sikap disiplin guru di MAN 3 Blitar.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai

⁶ Observasi, di MAN 3 Blitar, 13 Juli 2021.

motivator dalam menumbuhkan semangat mengajar guru di MAN 3 Blitar.

3. Untuk mendeskripsikan bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam membangun suasana kerja guru yang produktif di MAN 3 Blitar.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis/ ilmiah

Secara teoritis kegunaan penelitian ini diharapkan mampu menambahkan kajian keilmuan dan memberikan gambaran detail bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Dari hasil penelitaian ini diharapkan memberikan manfaat yang positif bagi Lembaga Pendidikan sebagai bahan pertimbangan, evaluasi dan juga masukan tentang peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di MAN 3 Blitar.

b. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi Kepala Madrasah dalam menjalankan salah satu perannya yaitu menjadi motivator, untuk lebih tepatnya peran sebagai motivator

dalam mengoptimalkan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam hal untuk melakukan penilaian selanjutnya yang diharapkan mampu melakukan penelitian yang lebih baik lagi mengenai peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan skripsi ini dapat dijadikan gambaran tentang bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

E. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam sebuah penelitian ini, maka penulis menjelaskan beberapa kata kunci yang perlu dijelaskan dengan menggunakan penegasan istilah secara konseptual dan penegasan istilah secara operasional yakni sebagai berikut:

1. Penegasan secara konseptual

a. Peran

Menurut Soekanto peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara

kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.⁷

b. Motivator

Motivator adalah orang yang memiliki profesi atau pencaharian dari memberikan motivasi kepada orang lain. KBBI mendefinisikan motivator adalah (perangsang) yang menyebabkan motivasi orang lain untuk melaksanakan sesuatu, pendorong, penggerak.⁸

Sedangkan motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.⁹

Motivasi sangatlah penting untuk mendorong semangat seseorang apalagi seorang guru harus memiliki motivasi atau

⁷ Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 212-213

⁸ Elly Manizar, "Peran Guru Sebagai Motivator dalam Belajar", *Jurnal Pendidikan, Tadrib* Vol. 1, No 22015, hlm. 178.

⁹ George Terry, *Prinsip – prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm.131.

dorong dari atasannya untuk mengoptimalkan kinerjanya dan juga mencapai apa yang telah direncanakan dan diinginkan. Untuk itu sebagai seorang guru juga harus kreatif dan inovatif dalam menerapkan apa yang telah diajarkan oleh seorang Kepala Madrasah. Seorang guru juga harus mendorong dirinya sendiri untuk selalu semangat dalam mengajar. Serta mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai apa yang diinginkannya.

c. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki tiga fungsi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan . fungsi tersebut yaitu:

1. Sebagai pendorong, Kepala sekolah sebagai pendorong untuk menimbulkan perilaku atau suatu perbuatan pendidik dan tenaga kependidikan. Kekuatan kepala sekolah sebagai motivator akan mendorong timbul sesuatu perbuatan dan perilaku, seperti bekerja baik, rajin belajar, rajin menulis, membaca dan sebagainya.
2. Sebagai pengarah, Kepala Sekolah memiliki pengaruh dalam suatu kegiatan agar suatu tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Artinya Kepala Sekolah dengan kemampuan mengarahkan pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan suatu perbuatan pencapaian tujuan yang

diinginkan.

3. Sebagai penggerak, Kepala Sekolah memiliki kekuatan sebagai penggerak dalam mewujudkan suatu sekolah yang efektif. Kemampuan menggerakkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi motivasi eksternal dalam meraih suatu visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan bersama sebagai motivator Kepala Madrasah juga harus meningkatkan keterampilan dan keahlian guru.¹⁰

d. Kinerja guru

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika di depan kelas, yang sesuai dengan kriteria tertentu. Atau juga dapat bisa diartikan dengan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan tertentu.¹¹

Jadi kinerja guru adalah suatu bentuk hasil atau pencapaian atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang

¹⁰ Diding Nurdin, *Kepemimpinan Mutu Pendidikan Konsep dan Aplikasi Menuju Kepemimpinan Sekolah Produktif*, (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2009), hlm. 127

¹¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional (Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian)*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2014), hlm. 64

guru atau tenaga pendidik yang berdasarkan dengan kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar disebut madrasah.

2. Penegasan secara operasional

Sedangkan penegasan istilah secara operasional yang dimaksud dari judul penelitian " Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MAN 3 Blitar" ini adalah serangkaian cara atau upaya Kepala Madrasah sebagai motivator bagaimana dalam hal menanamkan sikap disiplin guru, dalam menumbuhkan semangat mengajar guru, dalam hal membangun suasana kerja guru yang produktif.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika dari penulisan dalam skripsi ini adalah terdiri dari 6 bab diantaranya yaitu:

a. BAB I.

Di dalam bab I dari penelitian ini membahas tentang pendahuluan yang didalamnya meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan

b. BAB II.

Berisi tentang kajian teori yang didalamnya mencakup pembahasan pembahasan tentang teori yang berkaitan dengan judul

penelitian sebagai landasan. Dalam kajian teori ini mengambil dari buku buku dan jurnal.

c. BAB III.

Pada BAB III ini membahas tentang metode penelitian Yanga mana terdapat poin-poin yaitu pendekatan dan Jenis Penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, rencana pengujian keabsahan data, dan tahap-tahap pendidikan.

d. BAB IV

Yaitu berisi tentang hasil penelitian yang mana disini hasil penelitian ini menguraikan deskripsi data dan temuan-temuan penelitian.

b. BAB V

Dalam bab V ini berisi tentang pembahasan. Didalam pembahasan ini diuraikan tentang analisis dari data dan temuan yang dideskripsikan dalambab-bab sebelumnya.

c. BAB VI

Dalam bab VI ini berisi tentang penutup. Yang didalamnya terdapat poin kesimpulan, saran, dan penutup.