

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan primer manusia yang harus terpenuhi, istilah pendidikan sendiri berasal dari bahasa Yunani yakni “*pedagogie*” yang akar katanya “*pais*” yang memiliki arti anak dan “*again*” yang memiliki arti membimbing. Jadi pendidikan disini memiliki makna yaitu bimbingan yang diberikan kepada anak.² Tujuan pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena tujuan pendidikan sendiri ialah arah yang hendak dicapai atau dituju oleh pendidikan. Adapun tujuan pendidikan nasional kita ialah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yakni manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.³

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki fungsi untuk meningkatkan sumber daya manusia. Sekolah merupakan lingkungan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan manusia berupa pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional

² Syafri dan Zelhendri Zen, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Depok: Kencana 2019), hal.26

³ *Ibid*, hal.25

adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan, serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia.⁴

Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses yang diharapkan mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan zaman serta problematika di masyarakat. Dalam pendidikan terdapat tiga bentuk pengelompokan diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan non formal.⁵ Pada pendidikan formal terdapat lembaga madrasah yang menaungi dan terdapat seorang guru yang memiliki peran penting di dalamnya. Perubahan dan pembaruan pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru. Kinerja guru menunjukkan tingkat produktivitas dan hasilnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.⁶

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang 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

⁴ Ridwan Abdullah Sani, et.all., *Penjaminan Mutu Sekolah*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hal.37

⁵ Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal 6.

⁶ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal 164.

merupakan penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan madrasah dan pendidikan secara luas.⁷

Pada perkembangan zaman saat ini sebuah lembaga madrasah harus mampu bersaing dengan lembaga madrasah lainnya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dimiliki. Kepala madrasah sebagai pimpinan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar produktivitas kerja meningkat. Peran kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan madrasah dalam mewujudkan visi dan misinya sebagai lembaga kependidikan, karena perilaku peran kepala madrasah sebagai motivator yang efektif akan mampu memotivasi guru menciptakan budaya organisasi madrasah yang kondusif untuk mencapai pelaksanaan kerja yang baik.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Lidya Dewi, terdapat sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah diantaranya visi yang utuh, bertanggung jawab, teladan, memberbadayakan staf, mendengarkan saran dan kritik orang lain, memberikan pelayanan optimal, mengembangkan ide, fokus terhadap pengembangan siswa, serta manajemen yang mengutamakan praktik.⁸ Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya faktor motivasi dan faktor kemampuan. Menurut pendapat para ahli faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan

⁷ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Kesungguhan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 3.

⁸ Lidya Dewi Anggraeni, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa", *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2017, hal. 2

kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan tercapai. Begitupun juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.⁹

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 pula. Pada faktor motivasi kepala madrasah dapat ikut andil, karena motivasi merupakan salah satu tugas yang harus ia laksanakan diantara sembilan tugas kepala madrasah yaitu *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, figure, mediator* dan juga *motivator*. Motivasi kerja merupakan motivasi yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Motivasi kerja disebut mendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan prestasinya.¹⁰

Untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik dibutuhkan kerjasama yang baik pula antar kepala madrasah dengan guru. Tentunya tidak mudah untuk melaksanakan hal tersebut, mengingat latar belakang guru yang berbeda-beda. Tetapi kepala madrasah pastinya sudah mempunyai strategi atau langkah-langkah tersendiri untuk mengatasi kendala yang mungkin dihadapi berdasarkan kondisi lingkungan yang ada

⁹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hal 172-173.

¹⁰ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), hal 255.

di madrasah tersebut. Artinya dalam membuat sebuah strategi perlu adanya perencanaan yang matang. Sebagaimana yang dijelaskan Akdon yang dikutip oleh Luluk Indarti bahwasannya strategi adalah rencana berskala besar yang berorientasi pada jangka panjang yang jauh ke masa depan serta menetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang bersangkutan.¹¹

Dalam strategi ini kepala madrasah melakukan formulasi sebagai langkah awal dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yang lalu diimplementasikan strategi tersebut. Dalam mengimplementasikan strategi tersebut tentunya terdapat beberapa faktor yang dihadapi oleh kepala madrasah yakni dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Oleh karena itu dalam lembaga pendidikan diperlukannya kepala madrasah yang mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai kualitas pendidikan di lembaga madrasah yang baik. Untuk mewujudkan sebuah madrasah yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi untuk menghasilkan lulusan yang terbaik.

Guru merupakan orang yang berada “di garis depan” atau bahkan sebagai ujung tombak pada proses pendidikan di madrasah, hal tersebut disebabkan guru berada diposisi sebagai perancang, pelaksana dan

¹¹ Luluk Indarti, “*Manajemen Inovatif Kepala Madrasah Dalam Memajukan Lembaga Pendidikan Islam*”, Jurnal Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Sosial Keagamaan, Vol. 19 No. 02 Tahun 2019, hal. 179

pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila dikatakan guru merupakan salah seorang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan pembelajaran di madrasah.¹² Pembinaan dan mengembangkan tugas seorang guru adalah salah satu proses meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di madrasah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi adalah suatu proses dalam meningkatkan kinerja guru. Sehingga kepala madrasah sebagai motivator mampu memotivasi kinerja guru agar tercapai tujuan cita-cita madrasah.

Berdasarkan hasil observasi awal di MI Darul Huda, kepala madrasah sudah mempunyai strategi yang matang untuk meningkatkan motivasi kinerja guru. Strategi tersebut berupa pelatihan kepada tenaga pendidik tentunya dan memberikan reward kepada tenaga pendidik. Dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja guru di MI Darul Huda dan mempercepat mencapai tujuan yang telah dibentuk sebelumnya.¹³

Pada Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Pojok Ngantru, kepemimpinan kepala madrasah sudah berjalan dengan baik khususnya dalam meningkatkan motivasi kinerja pada guru. Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda ini merupakan salah satu sekolah yang berlatar belakang islami dan merupakan lembaga madrasah yang cukup maju dan mempunyai potensi yang besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang diakui kreadibilitasnya yang memiliki banyak prestasi dalam bidang akademik

¹² Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014) Cet II, hal.60

¹³ Observasi awal di MI Darul Huda, hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022, pukul 11.17

maupun non akademik. Pencapaian prestasi seperti ini tentunya tidak lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh para guru dan kerja keras kepala madrasah yang hebat. Terdapat keunikan tersendiri dari Madrasah ini meskipun madrasah yang terletak di pedesaan namun madrasah ini tidak kalah dengan madrasah-madrasah yang lainnya, yang dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang telah banyak diraih. Madrasah ini tidak hanya terkenal ekstranya saja, melainkan kegiatan keagamaan dan akhlaqul kharimah yang dibangun di dalamnya menunjukkan bahwa madrasah ini adalah unggulan untuk melahirkan para siswa yang berkompeten dibidangnya.

Keunikan tersebut tidak lepas dari motivasi seorang kepala madrasah kepada guru-guru, dengan motivasi dari kepala madrasah membawa perubahan pada kinerja guru. Suasana kerja yang harmonis dan terjadinya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan dewan guru, sehingga pelaksanaan tugas dan kewajiban juga dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam mewujudkan hal tersebut tidak lepas dari tugas kepala madrasah dalam mengelola SDM yang ada.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru dengan judul “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, adapun focus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung?
2. Bagaimana implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung?
3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Pojok Ngantru Tulungagung.

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang:

1. Untuk mengetahui formulasi strategi dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung
2. Untuk mengetahui implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung.
3. Untuk mengetahui evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan secara Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu kepemimpinan yang berkaitan dengan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru.
 - b. Dapat dipakai sebagai bahan acuan dasar pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.
2. Kegunaan secara Praktis
 - a. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan tentang peran kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan motivasi kinerja guru.
 - b. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa menjadi wawasan pengalaman bagi peneliti
 - c. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah bertujuan untuk memberikan pemaparan yang tepat untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran dan pemahaman judul dalam penelitian ini. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Penegasan Konseptual

Secara konseptual, penegasan istilah dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

a. Strategi Kepala Madrasah

Strategi dapat dikatakan sebagai rencana dan pola kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Kepala madrasah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan dan ditetapkan oleh pemerintah.¹⁵

Jadi strategi kepala madrasah yang dimaksud adalah sebuah proses penentuan rencana dan pola kegiatan oleh pemimpin suatu lembaga pendidikan dalam jangka panjang, disertai dengan penyusunan cara dan upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai yang mana proses kehadirannya itu dipilih secara langsung.

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.¹⁶ Motivasi kerja yang dimaksud adalah bentuk motivasi yang diberikan kepala madrasah pada guru untuk

¹⁴ Firdos Mujahidin, *Strategi Mengelola Pembelajaran Bermutu*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hal 7

¹⁵ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hal 136.

¹⁶ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam....*, hal 255.

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.¹⁷

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

2. Penegasan Operasional

Secara operasional, yang dimaksud dengan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung, yaitu membahas bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.

¹⁷ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Polimedia Publishing, 2018), hal 4.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam membaca skripsi yang akan disusun, maka dipandang perlu adanya sistematika pembahasan. Pembahasan dalam skripsi yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MI Darul Huda Pojok Ngantru Tulungagung”. Adapun sistematika penulisan skripsi ini akan di rinci penulisan sebagai berikut:

Bagian awal tersendiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman pertujuan, halaman pengesahan motto dari peneliti, persembahan-persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar atau dokumentasi, daftar lampiran, serta abstrak.

Bab I berisi pendahuluan: menjelaskan tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi kajian pustaka: kajian teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III berisi metode penelitian meliputi: jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV berisi paparan dan hasil penelitian meliputi: paparan data, dan hasil penelitian.

Bab V berisi tentang pembahasan dari paparan data berdasarkan pada bab IV dan II

Bab VI berisi penutup menjelaskan tentang kesimpulan dan saran-saran dalam penelitian, dan di akhir skripsi ini peneliti sertakan daftar rujukan, surat izin penelitian, lampiran-lampiran dan selain itu peneliti juga sertakan biografi sebagai pelengkap.