

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Mutu lulusan menjadi syarat utama yang harus menjadi acuan di era 5.0, ketika mutu lulusan madrasah bagus maka secara otomatis akan semakin menambah minat para siswa ataupun wali murid untuk mendaftarkan putra - putrinya ke madrasah tersebut, meskipun biaya yang dikeluarkan bagi sebagian golongan dianggap mahal, namun bagi orang-orang yang tingkat perekonomiannya menengah ke atas, biaya yang besar untuk pendidikan putra – putrinya tidak akan menjadi masalah yang terpenting bagaimana ia mampu memberikan pendidikan terbaik bagi putra-putrinya. Sehingga para wali murid akan menjadi sangat puas terhadap pendidikan yang diperoleh bagi putra – putrinya, dan inilah salah satu tujuan mutu lulusan. Dan mutu lulusan dapat dilihat dari prestasi-prestasi yang diperoleh oleh madrasah tersebut sehingga rasa kepuasan dan rasa bangga akan dimiliki oleh para wali murid, apalagi kalau putra-putrinya menjadi salah satu pemenang lomba mewakili madrasah tersebut.<sup>1</sup>

Mutu lulusan di era 5.0 laksana emas dan intan permata yang berkilauan di tengah-tengah masyarakat, kehadirannya akan sangat bermanfaat dan ditunggu ummat.<sup>2</sup> Namun emas dan intan permata tentu mempunyai kadar yang berbeda-

---

<sup>1</sup>Suranto, *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan* (Semarang: Ghyyas Putra, 2009), 11

<sup>2</sup>Almirah Nur Sakiinah, Alfi Fadliya Putri Mahya, dan Gunawan Santoso, “Revolusi Pendidikan Di Era Society 5.0; Pembelajaran, Tantangan, Peluang, Akses, dan Keterampilan Teknologi”, *Jurnal Pendidikan Transformatif (JUPETRA)* 1, no. 2 (2022)

beda. Ada yang kadarnya 24 karat, ada yang kadarnya 22 karat, namun ada juga yang hanya 16 karat. Demikian halnya dengan mutu lulusan di madrasah, ada yang mutu lulusannya seperti emas 24 karat, yang sangat dicari dan digemari bahkan dinanti-nantikan kehadirannya ditengah masyarakat. Dan ini sangat spesial dan sesuatu yang spesial itu terkadang hanya sedikit saja. Lantas bagaimana kalau mutu lulusan yang ada itu tidak sampai seperti emas 24 karat ? Tentu masyarakat akan tetap menerimanya, tentunya di kelasnya masing – masing. Karena mutu lulusan itu laksana emas dan intan permata yang akan tetap dicari-cari. Dan sudah menjadi tugas bagi para pengelola pendidikan, baik rektor, kepala madrasah, atau yang lainnya untuk tetap berusaha menjadikan mutu lulusan yang ada itu laksana emas dan intan permata dengan kadar 24 karat. Dan untuk mewujudkan itu perlu seleksi yang sangat ketat dari awal hingga akhir.<sup>3</sup>

Berbicara tentang mutu lulusan tentu tidak lepas dari peran pemimpin. Karena kepemimpinan kepala madrasah itu berbanding lurus dengan mutu lulusan yang ada di madrasah. sudah tentu kemajuan dan keberhasilan madrasah akan di tentukan sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah yang ada di lembaga tersebut. Karena kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala madrasah harus memahami kunci sukses kepeimpinannya, yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, indikator kepemimpinan kepala madrasah efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah, model kepemimpinan

---

<sup>3</sup> Fitri Agus Zaenul, *Organisasi Pembelajar Strategi Memberdayakan dan Mempercepat Pencapaian Visi Lembaga Pendidikan* (Tulungagung: IAIN Tulungagung Pres, 2017), 36

kepala madrasah yang ideal, masa depan kepemimpinan harapan guru terhadap kepala madrasah, dan etika kepemimpinan kepala madrasah. Dimensi – dimensi tersebut harus dimiliki, dan menyatu pada setiap pribadi kepala madrasah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.<sup>4</sup>

Kepala madrasah harus mampu memberikan contoh yang terbaik kepada para guru dan juga kepada para siswa, serta kepala madrasah harus memiliki figur yang dapat menjadi teladan untuknya, dan contoh yang terbaik adalah Rasulullah Muhammad SAW karena sungguh telah ada pada diri Rasulullah SAW teladan yang sangat bagus sebagaimana yang telah Allah SWT jelaskan dalam Alqur'an QS:Al Ahzab ayat 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ  
اللَّهَ كَثِيرًا

“Sungguh telah ada pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah”.<sup>5</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah ini sangat penting dan harus dipertanggung jawabkan karena ia tidak hanya bertanggung jawab dengan dirinya sendiri tetapi kepemimpinan yang dilakukakan akan dimintai pertanggung jawabannya, sebagaimana yang Rasulullah Muhammad bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول :  
كلكم راع ومسؤول عن رعيته , الإمام راع ومسؤول عن رعيته , والرجل راع في

---

<sup>4</sup> H.E. Mulyasa, *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah* (Jakarta: Bumi aksara, 2013), 16

<sup>5</sup> Alqur'anul Karim, QS. Al – ahzab: 21

أهله ومسؤول عن رعيته , والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها ,  
والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته , وكلكم راع ومسؤول عن رعيته .  
رواه البخاري 5188 ومسلم 1829

Dari Ibnu Umar ra ia berkata : Saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda : Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, seorang imam adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, seorang laki-laki adalah pemimpin di rumahnya dan akan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, seorang wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan akan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, seorang pembantu adalah pemimpin dalam kekayaan hartanya dan akan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, dan setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya. HR Bukhori (Hadis no. 5188) dan Muslim (Hadis no. 1829).<sup>6</sup>

Kepala madrasah harus benar – benar mempelajari dan menguasai secara menyeluruh tentang ilmu – ilmu yang berkaitan tentang kepemimpinannya. Karena ia merupakan suatu keharusan bagi dirinya. Sebagaimana dalam kaidah ushul fikih yang berbunyi:

ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب

Apabila kewajiban tidak bisa dilaksanakan karena dengan adanya suatu hal, maka hal tersebut juga wajib.<sup>7</sup>

Kepala madrasah juga merupakan *the key person* (penanggung jawab utama) terhadap maju mundurnya lembaga yang ada dibawah kepemimpinannya.<sup>8</sup> Apalagi di era 5.0 ini yang mana kecanggihan teknologi sudah sangat jauh lebih maju daripada era sebelumnya, maka kepala madrasah harus benar – benar melek akan

<sup>6</sup> Imam al mundziriy, *Tarhib wat tarhib minal hadisis syarif* (Bairut, Libanon: Dar ibnu hajim, 2001), 422 (terjemah penulis )

<sup>7</sup> A. Dzajuli, *Kaidah-kaidah fikih* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2007), 32

<sup>8</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 96

teknologi dan berusaha untuk mengikuti kecanggihan teknologi yang ada, dengan menggabungkan kecanggihan teknologi era 5.0 dengan kepemimpinan yang melekat pada dirinya maka akan lebih memaksimalkan potensi kepemimpinan yang di peganginya. Termasuk membiasakan diri dan juga para guru – guru untuk selalu aktif mempelajari dan menggunakan kecanggihan teknologi era 5.0 ini dalam pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, dan juga membiasakan melakukan rapat dengan *zoom* atau *google meet* atau fasilitas yang lainnya ketika tidak memungkinkan untuk melakukan rapat di ruangan langsung. Sehingga kepemimpinan kepala madrasah era 5.0 ini benar – benar menyatu dalam kepemimpinannya, sehingga kepemimpinan kepala madrasah era 5.0 itu benar – benar melekat dalam kepemimpinannya.<sup>9</sup>

Iklm kerja dapat diartikan juga dengan lingkungan kerja yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan mutu lulusan, seorang siswa yang memiliki potensi yang luar biasa, ketika tidak didukung dengan iklim kerja yang ada di madrasah maka akan sulit mengembangkan potensi dirinya. Sebaliknya, siswa yang memiliki potensi yang biasa – biasa saja ketika didukung dengan iklim kerja madrasah yang sangat bagus maka lambat laun siswa tersebut akan dapat mengembangkan potensi diri yang dimilikinya.<sup>10</sup>

Ibarat sebuah pisau yang berkarat akan menjadi tajam jika setiap hari terus diasah dan diasah tanpa henti. Sebaliknya, pisau yang tajam ketika dibiarkan saja

---

<sup>9</sup> Nur Mega Aris Saputra et al., “Pelaksanaan Layanan Cyber Counseling Pada Era Society 5.0: Kajian Konseptual,” in *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Universitas Negeri Malang*, 2020, 73–79.

<sup>10</sup> Nasrul Amin and Feri Siswanto, “Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi, Dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam,” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2018): 94–106.

dan tidak pernah dipakai serta tidak pernah diasah setiap hari maka pisau tersebut lama – kelamaan akan menjadi tumpul dan berkarat. Perumpamaan ini sama halnya dengan peserta didik yang memiliki potensi biasa – biasa saja tetapi ketika iklim kerja yang ada di madrasah tersebut mendukung maka lama kelamaan siswa tersebut akan terbentuk menjadi siswa yang luar biasa, apalagi siswa yang memiliki kecerdasan diatas rata – rata maka siswa tersebut akan menjadi sangat luar biasa dalam mengembangkan potensi dirinya.<sup>11</sup>

Kinerja guru juga tidak kalah pentingnya dalam menentukan mutu lulusan, kinerja guru yang baik dan profesional akan berbanding lurus dengan mutu lulusan yang ada dibawah pengajarannya, sebaliknya kinerja guru yang asal – asalan akan membuat mutu lulusan juga asal-asalan. Dalam qoul arab dijelaskan:

فاقد الشيء لا يعطيه

Maknanya orang yang tidak memiliki suatu ilmu atau adab tentu tidak akan bisa memberikan untuk yang lain<sup>12</sup>, bagaimana bisa memberikan? Sementara untuk dirinya saja masih perlu diberi? Hal yang sama tentu juga akan terjadi pada kinerja guru, yang mana seorang guru bukan hanya sekedar mengajar saja kemudian selesai kewajibannya. Tetapi seorang guru juga berfungsi sebagai *mudabbir*, *murobbi*, *mu'allim*, *mudarris*, atau dengan bahasa yang sejenis lainnya.

Keberhasilan seorang kepala madrasah tidaklah terlepas dari pertolongan Allah SWT, iklim kerja dan kinerja guru yang ada di madrasah tersebut merupakan buah dari karunia Allah SWT juga, karena kesuksesan dan keberhasilan kepala

---

<sup>11</sup> Hasbullah Hasbullah, “Lingkungan Pendidikan Dalam Al-Qur’an Dan Hadis,” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 4, no. 01 (2018): 13–26.

<sup>12</sup> <https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/64476/>

madrasah bukanlah atas ilmu yang dimilikinya semata namun atas ijin Allah SWT namun keberhasilan dan kesuksesan juga tidak bisa dicapai dengan hanya bersantai-santai saja. Maka antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru serta campur tangan Allah terhadap mutu lulusan siswa itu sangat berkaitan erat antara satu sama lain, apalagi di era 5.0 ini yang mana kecanggihan teknologi sudah sangat luar biasa canggihnya. Dan sudah sepantasnya kita bersyukur atas nikmat yang Allah SWT yang diberikan kepada kita maka niscaya Allah akan menambah nikmat tersebut. Sebagaimana dalam Alqur'an QS: Ibrahim ayat 7 yang berbunyi:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِزْقًا مِّنْ رَبِّكُمْ لِيُنْفِئَكُمْ وَأَنَّ كَيْفَ تَصَدَّقُونَ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”<sup>13</sup>

Dari uraian tersebut, maka penulis ingin mengadakan penelitian tentang :  
 “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan di Era 5.0 (Studi *Mixed Method Concurrent Triangulation Design* Pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek)”.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Dari uraian diatas, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang dapat dijadikan variabel yang dapat mempengaruhi terhadap mutu lulusan di era 5.0. Variabel tersebut diantaranya adalah kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja guru. Berbagai variabel tersebut diduga erat sangat mempengaruhi mutu lulusan di era 5.0.

---

<sup>13</sup> Alqur'anul Karim QS : Ibrahim Ayat 7

Variabel pertama yaitu kepemimpinan kepala madrasah, variabel ini diduga sangat berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap mutu lulusan di era 5.0.

Variabel kedua yaitu iklim kerja, variabel ini juga diduga sangat berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap mutu lulusan di era 5.0.

Variabel ketiga yaitu kinerja guru, variabel ini juga diduga sangat berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap mutu lulusan di era 5.0. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru juga sangat berpengaruh antara satu dengan yang lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan demikian, untuk menghindari kesalahfahaman terhadap judul penelitian ini, dan agar penelitian ini tidak meluas ke rana yang lainnya maka perlu kiranya dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- b. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- c. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten

Trenggalek.

- d. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- e. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- f. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- g. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- h. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- i. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- j. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat pengaruh secara tidak

langsung antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.

- k. Penelitian ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- l. Penelitian ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- m. Penelitian ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- n. Penelitian ini membahas tentang bagaimana iklim kerja dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- o. Penelitian ini membahas tentang bagaimana iklim kerja dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- p. Penelitian ini membahas tentang bagaimana kinerja guru dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.
- q. Penelitian ini membahas tentang apakah terdapat perbedaan antara temuan kuantitatif dan kualitatif.

### C. Rumusan Masalah

Untuk menghindari kesalahfahaman terhadap judul penelitian ini, dan agar penelitian ini tidak meluas ke rana yang lainnya maka perlu kiranya dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- d. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- e. Apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- f. Apakah terdapat pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- g. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- h. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan

kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?

- i. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- j. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- k. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- l. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- m. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- n. Bagaimana iklim kerja dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- o. Bagaimana iklim kerja dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- p. Bagaimana kinerja guru dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- q. Apakah terdapat perbedaan antara temuan kuantitatif dan kualitatif ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah serta murusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- b. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- f. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- g. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?

- h. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- i. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- j. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- k. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- l. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- m. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- n. Untuk mengetahui bagaimana iklim kerja dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- o. Untuk mengetahui bagaimana iklim kerja dalam membentuk mutu

lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?

- p. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek?
- q. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara temuan kuantitatif dan kualitatif ?

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara yang disusun oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dan harus di uji melalui penelitian<sup>14</sup> Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- b. Kondisi pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- c. Kondisi pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- d. Kondisi pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu

---

<sup>14</sup> Jim Hoy Yam and Ruhayat Taufik, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 96–102.

lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.

- e. Kondisi pengaruh antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- f. Kondisi pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- g. Kondisi pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- h. Kondisi pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- i. Kondisi pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui iklim kerja dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- j. Kondisi pengaruh secara tidak langsung antara iklim kerja terhadap mutu lulusan di era 5.0 melalui kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang

diidealkan.

- k. Kondisi kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- l. Kondisi kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- m. Kondisi kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- n. Kondisi iklim kerja dalam membentuk kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- o. Kondisi iklim kerja dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- p. Kondisi kinerja guru dalam membentuk mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek diduga mencapai 70% dari kondisi yang diidealkan.
- q. Diduga bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara temuan kuantitatif dan kualitatif

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai

pihak terutama yang terlibat dalam dunia pendidikan. Adapun kegunaan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang diharapkan dapat memberikan sumbangsih akademik berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah

Untuk memberikan masukan data, informasi dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan tindakan serta arah kebijakan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.

- b. Bagi guru

Untuk memberikan masukan serta referensi yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek sehingga dapat memberikan sumbangsih terbaiknya terhadap dunia pendidikan yang ada di Trenggalek.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan sumbangsih keilmuan dalam bidang yang sama tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Trenggalek.

#### **G. Penegasan Istilah**

Untuk menjaga dan menghindari adanya anggapan yang salah terhadap proposal tesis ini, maka peneliti terlebih dahulu menegaskan masing-masing istilah yang terdapat didalamnya, maka peneliti menyajikan definisi konseptual serta definisi operasional sebagai berikut:

##### 1) Definisi Konseptual

- a. Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut agar menjadi taat, hormat, setia dan mudah bekerja sama. Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan dalam madrasah atau dunia pendidikan.<sup>15</sup> Sedangkan kepemimpinan di era 5.0 adalah kepemimpinan era digital yang ditandai dengan perubahan serba cepat dengan teknologi internet yang dapat menghubungkan antara satu tempat dengan tempat yang lain, dari desa ke desa satunya, dari kota ke kota yang lain, dari provinsi yang satu ke provinsi yang lain, bahkan dari Negara yang satu ke Negara yang lain hanya dalam hitungan menit bahkan bisa dalam hitungan detik saja, tentunya tergantung kualitas jaringan internet yang ada. Maka kepemimpinan era 5.0 ini dituntut agar mampu menguasai teknologi serta mampu menyesuaikan

---

<sup>15</sup> Usman Husaini, *Kepemimpinan Efektif, Teori, Penelitian, dan Praktik* (Jakarta : Bumi Aksara, 2019),9

kebutuhan zaman.<sup>16</sup>

- b. Iklim kerja adalah lingkungan kerja atau budaya kerja yang berada dalam suatu tempat yang sangat mendukung dan menunjang proses pendidikan, yang lebih dikenal dengan etos budaya kerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapaitujuan. Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Amnuhai untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam

---

<sup>16</sup> Putu Cory Candra Yhani, "Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer Menuju Sekolah Unggul Dan Bermartabat Menyongsong Era 5.0," in *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 2021, 137–50.

perangkat satuan kerja atau organisasi.<sup>17</sup>

- c. Kinerja guru adalah performa guru atau hasil, atau prestasi guru.<sup>18</sup> Yang mana kinerja guru ini fluktuatif artinya bisa meningkat dan bisa menurun, sama halnya keimanan yang bisa meningkat dan menurun tergantung kondisinya. Maka dari itu kinerja guru harus benar – benar maksimal agar *output* yang dikeluarkan juga maksimal.<sup>19</sup>
- d. Mutu lulusan adalah salah satu yang menjadi kriteria dari 8 standar nasional pendidikan (8 SNP). Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimum yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Penilaian. Untuk menjaga kualitas pendidikan, konsistensi dari fungsi dan tujuan pendidikan, maka kurikulum, proses pembelajaran, maupun manajerial secara keseluruhan harus mengacu dan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan.<sup>20</sup>

## 2) Definisi Operasional

Yang dimaksud dengan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kinerja guru terhadap mutu lulusan di era 5.0 adalah

---

<sup>17</sup> Muhammad Isa Indrawan, “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan,” *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 10, no. 2 (2019): 1851–57.

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Yang Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Rosda Karya, 2005), 136

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> Luki Eko Cahyono, Satrijo Budi Wibowo, and Juli Murwani, “Analisis Penerapan 8 Standar Nasional Pendidikan Pada SMP Negeri 2 Dolopo Kabupaten Madiun,” *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan* 4, no. 2 (2015): 161–67.

pengaruh kepemimpinan kepala madrasah yang mengkombinasikan dengan kecanggihan teknologi sehingga menyatu dalam penerapan kepemimpinan yang diembannya. Iklim kerja adalah hal – hal yang berkaitan dengan nuansa lingkungan kerja atau budaya kerja termasuk bagaimana sikap guru yang ada di madrasah, kedisiplinannya, kebersihannya, budaya kerjanya, dan juga etos kerjanya. Sehingga akan berakibat pada mutu lulusan di lembaga pendidikan yang ada, dalam hal ini adalah madrasah, yang meliputi indeks kelulusannya, nilai kelulusannya, interaksi dengan madrasah setelah lulus, data diterimanya di perguruan luar negeri maupun dalam negeri, baik perguruan negeri maupun swasta.