

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga pendidikan berupaya meningkatkan mutu pendidikan guna menghasilkan institusi yang memiliki kualitas tinggi dan daya saing yang baik. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, serta mengembangkan lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik. Keberadaan pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat penting karena pemimpin berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh aktivitas agar selaras dengan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Apabila suatu lembaga pendidikan tidak memiliki pemimpin, maka berbagai kegiatan yang dilaksanakan berpotensi kehilangan arah dan koordinasi sehingga pencapaian tujuan pendidikan tidak terlaksanakan secara optimal.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah, kepala madrasah memegang peranan yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan serta bertanggung jawab terhadap kelancaran proses pembelajaran yang berlangsungnya di kelas.² Di samping itu, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur penting yang turut mempengaruhi kualitas peserta didik selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Kepala madrasah juga menjadi salah satu komponen utama yang berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat (1) yang menegaskan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas

² Inge Kadarsih, et.al., "Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Jurnal Ilmu Pendidikan Vol.2, No. 2* (2020),198.

penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan, serta pemanfaatan dan pemeliharaan sarana maupun prasarana pendidikan pendidikan.³

Kepemimpinan di madrasah adalah kemampuan untuk mengawasi, membimbing, dan memengaruhi para pengajar dan seluruh komunitas madrasah menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya adalah membujuk para pengikut untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Menurut Danim dan Suparno, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memobilisasi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Interaksi yang didasarkan pada status resmi atau informal seorang pemimpin dapat menimbulkan dampak ini pada kepemimpinan.⁴

Kepala madrasah memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam menentukan tingkat keberhasilan dan perkembangan suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong terjadinya perubahan yang positif di lingkungan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengelola lembaga, tetapi juga mencerminkan karakter seorang pemimpin dalam membangun hubungan, menciptakan keselarasan, serta menjaga stabilitas organisasi. Berdasarkan kebijakan pendidikan nasional, kepala madrasah menjalankan tujuh fungsi utama, yaitu sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), administrator, *supervisor*, *leader*, pencipta iklim

³ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengetahuan Manajemen, Efektivitas Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*. (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 3.

⁴ Elvi Juniarti, et. al., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research 1*, no. 3 (2020), 194.

kerja yang kondusif, serta wirausahawan (*entrepreneur*) dalam mengembangkan lembaga pendidikan.⁵

Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan, terutama kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang efektif, dituntut mampu memberikan arahan dan bimbingan kepada guru agar kinerja mereka dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Arahan yang diberikan bersifat konstruktif, memotivasi, dan memberikan dampak positif sehingga mampu mendorong terciptanya lembaga pendidikan yang unggul serta berkualitas. Menurut Robbins, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok dalam upaya pencapaian tujuan tertentu. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan seluruh anggota dalam membangun kerja sama dan berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.⁶

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Riana Sari (2021) dari Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di IAIN Palopo dengan judul *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di MAN Palopo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen

⁵ Didi Planda, *Kinerja Guru ; Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jawa Barat: Jejak, 2018), 91.

⁶ Stephen P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, Seventh Edition, Pearson Education, (New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River, 2003), 204

berupa angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori sangat baik, sementara tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori baik. Selain itu, penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, sehingga semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.⁷

Menurut Ramaliyus sebagaimana dikutip dalam buku *Guru sebagai Profesi* karya Khusnul Wardan, guru adalah individu yang memiliki tanggung jawab dalam mendukung perkembangan peserta didik melalui pengoptimalan seluruh kemampuan yang dimilikinya, baik dalam aspek kognitif, efektif maupun psikomotorik. Sementara itu, menurut Ahmad Tafsir dalam buku yang sama, menjelaskan bahwa guru merupakan orang dewasa yang memiliki kewajiban untuk membimbing dan mengarahkan peserta didik agar mengalami perkembangan secara menyeluruh, baik dari segi jasmani maupun rohani, sehingga mampu tumbuh menjadi pribadi yang mandiri.⁸

Guru merupakan salah satu unsur utama dalam lembaga pendidikan karena kualitas proses pembelajaran sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Kinerja guru yang optimal mampu menciptakan kegiatan pembelajaran yang berjalan secara efektif dan efisien, sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas peserta didik. Di samping itu, pencapaian kinerja guru yang maksimal tidak terlepas dari peran kepala madrasah dalam mengelola, mengarahkan, serta memimpin penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, guru

⁷ Riana Sari, *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo*, Skripsi IAIN Palopo, 2021.

⁸ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 109.

memiliki kedudukan yang strategis dalam membentuk peserta didik yang berkualitas melalui pelaksanaan proses pendidikan, baik dalam jalur formal maupun nonformal.

Kinerja guru memiliki pengaruh yang besar terhadap mutu pendidikan serta kualitas pengalaman belajar yang dipengaruhi peserta didik. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang penting agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara maksimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor internal mencakup kemampuan, kompetensi, motivasi, keterkaitan terhadap pekerjaan, kondisi kesehatan, serta karakter atau kepribadian guru. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, hubungan komunikasi, ketersediaan sarana dan prasarana, serta kondisi pelaksanaan pembelajaran di madrasah.⁹ Guru yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal akan berkontribusi dalam menciptakan pembelajaran yang bermutu, sedangkan kinerja yang kurang baik dapat berdampak terhadap rendahnya kualitas pendidikan di madrasah.¹⁰

MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik memiliki tenaga pendidik dengan karakteristik dan kemampuan yang beragam dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Secara keseluruhan, kinerja tenaga pendidik di madrasah tersebut dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan proses pembelajaran di kelas yang berjalan dengan baik, sehingga peserta didik mampu

⁹ Slamet Riadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), 48.

¹⁰ Abdul Aziz, *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar dalam Meraih Prestasi*, (Bogor: Gue Pedia, 2020), 16.

memahami materi yang disampaikan oleh guru. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, salah satunya adalah keterbatasan dalam penggunaan media pembelajaran yang belum beragam akibat kurang optimalnya ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung.

Selain itu, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan dengan kinerja tenaga pendidik, seperti adanya guru yang masih menerapkan metode pembelajaran secara monoton, kurangnya motivasi kerja akibat minimnya pemberian penghargaan atau apresiasi dari kepala madrasah, serta rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh guru. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tenaga pendidik memiliki kewajiban untuk merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bermutu, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Guru sebagai salah satu unsur sumber daya manusia dalam bidang pendidikan memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah menjadi hal yang penting agar setiap tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan secara optimal. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka dirumuskan beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja tenaga pendidik masih menghadapi kendala dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dimana kegiatan belajar mengajar cenderung berlangsung secara monoton dan belum sepenuhnya didukung oleh penggunaan media pembelajaran yang menarik bagi peserta didik.
2. Rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh kurang optimalnya peran kepala madrasah dalam memberikan arahan serta masih terbatasnya tingkat kesejahteraan yang diterima oleh guru.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, peneliti melakukan pembatasan masalah agar penelitian dapat dilakukan secara lebih terarah dan mendalam. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Pembahasan mengenai kepemimpinan kepala madrasah yang dibatasi pada konsep atau pengertian kepemimpinan kepala madrasah, indikator-indikator kepemimpinan, serta berbagai tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan.
2. Pembahasan mengenai kinerja tenaga pendidik yang dibatasi pada pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta indikator yang digunakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun

sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola dan membina tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik?
2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola dan membina tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun praktis, Antara lain, sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam, jelas, serta sistematis mengenai pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik. Selain itu, hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi

sumber informasi bagi pembaca terkait pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan kajian ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kinerja tenaga pendidik.

2. Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan evaluasi bagi kepala madrasah dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab kepemimpinannya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu kepala madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik agar mampu meningkatkan kinerja secara profesional sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

b. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan wawasan bagi pihak madrasah dalam mengembangkan serta mengoptimalkan potensi yang dimiliki melalui penerapan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan berbagai inovasi dan perbaikan guna mendukung tercapainya tujuan madrasah secara efektif dan efisien, sehingga memberikan manfaat bagi seluruh warga Madrasah Aliyah

Islamiyah Ujungpangkah Gresik.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber kajian bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain di luar penelitian ini sebagai upaya untuk memperluas kajian serta meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup beberapa aspek penting yang menjadi batasan dan fokus penelitian. Penelitian ini dibatasi pada objek penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik, dengan subjek kepala madrasah dan pendidik yang bekerja di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik. Lokasi penelitian dilakukan di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik dengan pengumpulan data yang dilakukan selama tahun ajaran 2024, khususnya pada semester genap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada responden yang terpilih dari populasi tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.

Permasalahan yang menjadi dasar dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik dalam proses pembelajaran yang masih belum sepenuhnya memanfaatkan media pembelajaran yang inovatif dan menarik bagi peserta didik. Selain itu, terdapat rendahnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh belum optimalnya peran kepala madrasah dalam memberikan arahan serta masih terbatasnya tingkat

kesejahteraan yang diterima oleh guru. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.

Penelitian ini berfokus pada variabel utama, yaitu kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel independen dan kinerja tenaga pendidik (guru) sebagai variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan bidang manajemen pendidikan, khususnya di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.

G. Penegasan Variabel

Untuk menghindari adanya perbedaan pemahaman terhadap judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik”, maka penulis memberikan penjelasan mengenai beberapa istilah penting yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

- a. Kepemimpinan Menurut Robbins, Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan tertentu. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki peran dalam mendorong, mengarahkan, dan membangun kerja sama antara anggota organisasi agar

seluruh kegiatan dapat terlaksana secara efektif demi tercapainya tujuan bersama.¹¹

- b. Kinerja tenaga pendidik merupakan bentuk perilaku atau tindakan yang nyata ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pendidikan serta pembelajaran. Kinerja tersebut dapat diketahui melalui beberapa indikator, seperti kualitas pelaksanaan pembelajaran, partisipasi dalam berbagai kegiatan madrasah, serta keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.¹² Kinerja tenaga pendidik yang optimal akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik.

2. Penegasan Operasioal

Penegasan operasional diperlukan untuk memberikan batasan yang jelas dalam penelitian. Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik, variabel kepemimpinan kepala madrasah diukur melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang menilai tingkat keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kejelasan visi dan misi, serta dukungan yang diberikan kepala madrasah dalam pelaksanaan tugas. Instrumen ini disusun untuk memperoleh gambaran objektif mengenai persepsi guru terhadap praktik kepemimpinan.

Sementara itu, kinerja tenaga pendidik diukur melalui observasi pembelajaran, umpan balik siswa, dan data evaluasi kinerja tahunan

¹¹ Robbins, *Essentials of Organizational...*, 204

¹² Ansori, et. al., *Aspek- Aspek Teori Manajemen Pendidikan* (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 32.

madrasah. Indikator penilaian mencakup efektivitas mengajar, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan hasil belajar siswa. Data tersebut dihimpun untuk menggambarkan kualitas kinerja tenaga pendidik di MA Islamiyah Ujungpangkah Gresik secara komprehensif.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun dengan tujuan untuk memberikan gambaran alur penelitian secara jelas dan mempermudah pembaca dalam memahami setiap bagian pembahasan secara terstruktur. Adapun susunan pembahasan dalam penelitian ini terdiri beberapa bab sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, di dalam bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian, ruang lingkup, dan batasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II: Landasan Teori, di dalam bab ini berisi kajian teori yang menjadi dasar atau acuan dalam pelaksanaan penelitian. Pembahasan dalam bab ini mencakup landasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu, kerangka teori, serta hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian, di dalam bab ini menjelaskan metode yang diterapkan dalam pelaksanaan penelitian, mencakup jenis dan pendekatan penelitian, variabel digunakan, populasi, sampel, serta teknik sampling, sumber data penelitian, skala pengukuran, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian, bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan dan pengolahan data, meliputi deskripsi data serta hasil pengujian hipotesis.

Bab V: Pembahasan, bab ini berisi pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh dengan menghubungkan terhadap teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Bab VI: Penutup, bab terakhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang diberikan oleh peneliti sebagai bahan pertimbangan bagi pihak terkait maupun penelitian selanjutnya.