

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 ayat (1) dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>1</sup>

Seperti yang telah ditetapkan undang-undang tersebut maka perlu kita pahami bersama betapa pentingnya pendidikan dalam membekali manusia untuk menghadapi masa depannya

Manusia adalah makhluk sosial. Sehingga segala aspek kehidupan manusia saat ini tidak lepas dari berorganisasi. Hal ini dapat dilihat didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat memasuki dunia kerja.

Sumber daya organisasi dapat membantu sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Sumber daya itu sendiri terbagi menjadi beberapa macam yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia.

---

<sup>1</sup> Aripin Zainal. *Evaluasi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2016) : 40

Sumber daya manusia dikatakan penting karena tanpa sumber daya manusia, sumber lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sehubungan dengan itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Di dalam sebuah instansi pendidikan seperti sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk pemberdayaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru yaitu dengan meningkatkan kinerja guru yang baik.

James Mc Gregor Burn adalah orang yang pertama kali memperkenalkan sejarah kepemimpinan yaitu sebuah paradigma baru dalam sebuah kepemimpinan. Kemudian konsep kepemimpinan transformasional ini di kembangkan oleh Bernard Bass, melalui pendekatan penelitian kuantitatif, mengembangkan kuesioner assesmen untuk mengidentifikasi dan mempelajari dimensi-dimensi yang mendasari perilaku kepemimpinan transformasional.<sup>2</sup>

Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi sekolah adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai salah satu fungsi manajemen. Hal ini disebabkan karena Kepala Sekolah merupakan manajer

---

<sup>2</sup> Enung Wahyuni, "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (23 Maret 2019); 214, <https://doi.org/10.32832/tawazun.v11i2.1530>.

yang mengorganisir seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip *'TEAMWORK'*, yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling berbaik hati (*kindness*).<sup>3</sup>

Kepala sekolah adalah pemimpin dalam mengatur, mengorganisir kegiatan secara umum. Dengan kata lain kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan di madrasah. Dengan demikian kepala sekolah dapat menerapkan asas kepemimpinan diantaranya menciptakan rasa aman, nyaman, dan tentram di lingkungan madrasah, serta terciptanya keefisienan teknis maupun sosial yang berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam pencapaian tujuan seperti yang di harapkan oleh semua orang yang terkait, seperti komite madrasah, guru, karyawan, wali murid, serta siswa-siswi di madrasah tersebut.<sup>4</sup>

Guru merupakan salah satu faktor utama yang sangat mempengaruhi suatu nilai di dalam pendidikan. Tanpa kehadiran seorang guru, maka akan sangat mustahil melakukan segala aktivitas pendidikan untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pengajar merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak

---

<sup>3</sup> Husnaini Usman (2008) dalam Priansa dan Somad. Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. (Bandung Alfabeta, 2014; 49-50

<sup>4</sup> Adi Warman, " Hubungan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Dengan Kepuasan Kerja di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Baso Kabupaten Agam," al-fikrah: *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no 1 (29 Desember 2016) : 30, <https://doi.org/10.31958/jaf.v2i1.368>.

bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Untuk menjadi seorang guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang mana harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu. Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1 juga menjelaskan bahwa pengertian guru adalah sebagai “Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>5</sup>

Seorang guru yang profesional adalah guru yang mengutamakan pada nilai mutu dan kualitas pendidikan. Layanan yang diberikan oleh seorang guru harus mampu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa dan para pengguna pendidikan serta meningkatkan kualitas yang dimiliki peserta didik. Untuk menjadi seorang guru yang profesional seperti yang dijelaskan dalam undang-undang guru dan dosen no. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 mengenai kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.<sup>6</sup> Dengan memiliki kompetensi seperti yang dijelaskan tersebut maka seorang guru dituntut untuk dapat menjalankan

---

<sup>5</sup> Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1

<sup>6</sup> Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam bab IV pasal 10 ayat 1.

tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar serta pembimbing agar mempunyai kinerja yang baik.

Pengertian mengenai guru dalam konteks pendidikan terkait erat dengan profesi yang diembannya sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik yang ada di berbagai jenjang pendidikan. Secara umum, baik dalam pekerjaan maupun profesi, guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang penting. Guru, peserta didik, dan kurikulum merupakan tiga komponen utama yang menjadi poin utama dalam sistem pendidikan nasional. Ketiga komponen pendidikan tersebut merupakan syarat wajib yang harus ada dalam proses pendidikan sekolah pada umumnya.

Guru merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah pendidikan. Hal ini dapat dilihat pada tingkat kerjanya baik secara institusional maupun instruksional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan tuntutan profesionalisme dalam memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Posisi guru sebagai agen pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar untuk peserta didiknya. Peran tersebutlah yang akhirnya menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan pendidikan saat ini.

Kinerja dapat di artikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah di capainya dengan kemampuan yang telah di milikinya pada kondisi tertentu.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang di bebankan.<sup>7</sup>

Kinerja guru dapat dipahami sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut sebagai level kerja. Guru yang memiliki kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan di atas standar yang telah ditentukan. Begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Selain itu, seorang guru juga harus dapat memenuhi standar kinerja guru yang telah ditetapkan pemerintah melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), yang meliputi kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Ketika seluruh standar yang ditetapkan BSNP tersebut sudah dipenuhi maka guru tersebut dianggap telah memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti memperoleh informasi:

- 1) Kinerja guru di SMP IT Al Azhar belum maksimal sehingga perlu dilakukan usaha –usaha berupa pelatihan, seminar dan pelatihan guru dalam upaya peningkatan kinerja guru.
- 2) Guru yang mengajar di SMP IT al Azhar lebih di dominasi oleh guru – guru bantu dari sekolah lain sehingga membuat kepala

---

<sup>7</sup> Timpe (1999) dalam Priasa dan Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta,2014);218

sekolah kewalahan dalam pengontrolan kedisiplinan guru yang berdampak pada kinerja guru tidak terstandar dengan baik.

- 3) Melalui peningkatan insentif guru dan tunjangan kinerja, sehingga guru termotivasi dalam mengajar dan mendidik siswa/siswi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP IT Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan kepala sekolah di SMP IT Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Terpadu Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto?
3. Apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMP IT Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah di SMP IT Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto.

3. Untuk mengetahui faktor penunjang dan faktor penghambat dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Al-Azhar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat teoritis**

Dapat digunakan sebagai referensi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi peneliti**

Dapat melakukan evaluasi terhadap diri sendiri yang terkait tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

###### **b. Bagi Kepala Sekolah**

Kepala madrasah sebagai komponen utama dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan mampu mengatasi segala bentuk permasalahan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

###### **c. Bagi Guru**

Dapat mengangkat dan mengungkapkan aspek-aspek yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dan guru dalam upaya menunjang kinerja guru.

d. Bagi Sekolah

Mampu memperbaiki kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

**E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

Penelitian tentang Kepemimpinan Kepala dalam meningkatkan kinerja guru telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian mengenai ini bukan pertama kali dilakukan. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti akan mencantumkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya.

Pertama adalah penelitian yang di tulis oleh Nachroni Imam Santoso dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Budi Mulia Tangerang. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu variabel terikat berupa kinerja guru dan variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, serta lokasi penelitian. Orisinalitas penelitian ini adalah Pengaruh efek kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terutama pada dimensi perkembangan intelektual dengan dimensi kemampuan kerja dan inisiatif, dimensi inspirasi untuk dimensi inisiatif, pengaruh dimensi yang ideal untuk dimensi kemampuan kerja dan disiplin, masing-masing memiliki kuat dan hubungan yang cukup saat motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat, terutama pada dimensi bagian dalam dimensi inisiatif.

Kedua, penelitian yang ditulis oleh Ngiode Syafrin yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Mts Negeri Batudaa Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penulis yakni sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini memiliki beberapa perbedaan mulai dari jumlah variabel, teknik pengumpulan data yang mana pada penelitian ini menggunakan angket sedangkan penulis menggunakan teknik wawancara.

Ketiga, penelitian yang ditulis oleh Nurbaya dkk yang berjudul gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Lambaro. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Perbedaannya penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuisisioner). Sedangkan peneliti menggunakan penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara. Hasil orisinalitas dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang di tunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 138,57 + 1,65 X$

Keempat, penelitian yang ditulis oleh Wahyu Ramadoni dkk yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru (Studi Multi Kasus di Paud Islam Sabilillah dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama

meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru serta penelitian menggunakan metode yang sama yaitu pendekatan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data adalah wawancara. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian dimana pada penelitian ini menggunakan dua tempat penelitian yaitu di PAUD Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo sedangkan peneliti hanya menggunakan satu tempat penelitian yaitu SMP Islam Terpadu Al-Azhar di Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto. Orisnilitas penelitian ini adalah penelitian ini mengkaji tentang penelitian kepala sekolah dilihat dari aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru agar menjadi lebih baik lagi kedepannya untuk mencapai tujuan sekolah.

Kemudian yang kelima, penelitian yang ditulis oleh Hardono dkk yang berjudul Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuisisioner) sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Orisinalitas penelitian ini adalah dapat dilihat dari hasil penelitian dimana menunjukkan nilai F test (51,712) dengan tingkat signifikan  $(0,0000) < 0,05$

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu cara yang di gunakan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada orang-orang yang berada di bawah pimpinannya agar bekerja dengan semangat dan totalitas sehingga tercapa tujuan secara efektif dan efisien.

### **2. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

### **3. Kinerja Guru**

Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, afektif dan psikimotor. Guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran.