BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa kini telah muncul persaingan antar bangsa, ekonomi global, perubahan budaya, perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang semakin canggih. Dalam menyikapi fenomena yang akan terjadi diperlukan wawasan dan bekal pendidikan yang mampu menghadapi perkembangan zaman dan dunia yang semakin kompetitif.

Pendidikan yang mampu menghadapi perkembangan zaman dapat diperoleh dengan pengelolaan lembaga yang berkualitas yang mempunyai prestasi tidak hanya bidang akademik tapi juga non akedmik, untuk itu diperlukan pengelola dan pimpinan pendidikan yang mampu mengantisipasi perkembangan ekternal bagi kemajuan sekolah. Hal ini penting dicermati karena dari sekolah efektif diharapkan pengembangan sumber daya manusia yang unggul, yang memilki kepribadian utuh (keterpaduan spiritual,emosional, estetika, intelektualitas, etika dan moralitas serta sosialitas) untuk berperan optimal mengantisipasi dan merespon perkembangan zaman yang kompetitif bagi kemajuan bangsa yang berperadaban.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar orang lain itu dengan suka rela mau diajak untuk melaksanakan kehendaknya atau gagasannya.

Fondasi dari kepemimpinan yang efektif adalah memikirkan visi dan misi organisasi, mendefinisikan, dan mengakkannya secara jelas dan nyata[1].

Adapun kepemimpinan pendidikan menurut U. Husna Asmara didefinisikan sebagai segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personel dilingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar melalui kerjasama mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas dan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditentukan[2].

Hersey dan Blanchard (1986:1000), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi efektivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Overton (2003) bahwa *"Leadership is ability to get work done with and through others while gaining their comfodence and coopertation"*.

Oleh sebab itu, sebagai seorang pemimpinan kepala Madrasah untuk mengorganisasikan madrasah dan personel yang bekerja didalamnya kedalam suatu situasi yang efisien, demokratis dan kerjasama institusional yang tergantung keahlian para pekerja, harus memiliki jiwa kepemimpinan yang berkompeten sehingga tercapainya tujuan atau visi dan misi lembaga.

Dalam buku Kepemimpinan pendidikan (Karya Dr. Hasan Basri) dituliskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang di implementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain sehingga bertindak sesuai dengan

---

[1] Dr. Muhammad Ilyasin M.Pd dan Nanik Nurhayati, M.Pd, *Manajemen Pendidikan Islam (*samarinda: Aditya Media Publishing 2012) hal.152

[2] Dadi permadi dan daeng arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah* (Bandung : PT Sarana Pancakarya Nusa, 2007) Hal.45

keinginan pemimpin. Kepemimpinan sangat berperan aktif dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan

Kepala Madrasah memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena ia merupakan unsure penentu kebijakan untuk mencapai keberhasilan pendidikan di Madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki visi, misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu pendidikan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, dibutuhkan kepala madrasah yang memiliki kompetensi yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam rangka pemenuhan standar tersebut pemerintah telah membuat kebijakan untuk peningkatan kompetensi kepala madrasah. Pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan antara lain UU.No.20 tahun 2003, tentang Sisdiknas dalam bab XI pasal 29 diuraikan tentang batasan dan tugas-tugas tenaga kependidikan yang salah satunya adalah kepala madrasah. UU ini kemudian diperkuat dengan PP No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang isinya antara lain memberikan ketentuan tentang syarat menjadi kepala madrasah yaitu harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi. PP ini kemudian diperjelas dengan Permendiknas RI No.13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah yang isinya menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, supervise, kewirausahaan dan sosial.

Untuk memiliki komptensi tersebut tentunya diperlukan pengetahuan yang luas dan klasifikasi pendidikan yang cukup dan diperoleh dengan jenjang

pendidikan yang tinggi yaitu diperoleh di perguruan tinggi yang sesuai dengan jurusannya.

Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, berdasarkan hasil observasi peneliti, standar kompetensi tersebut belum dimiliki oleh para kepala madrasah yaitu madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah.

Hasil observasi peneliti di Kecamatan Cipanas menunjukkan bahwa dari 42 Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah diperoleh data diantaranya, 4 Kepala Madrasah yang berpendidikan terakhir magister, 16 kepala madrasah yang berpendidikan sarjana dan 20 kepala madrasah lainnya berpendidikan terakhir SMA / MA/ Pondok Pesantren.

Berdasarkan data tersebut tentunya dapat mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri dalam memberikan pembinaan, kebijakan kepada guru, dan juga lembaga. Hal tersebut dikarenakan perbedaannya pengetahuan wawasan serta pengalaman pengelolaan madrasah baik secara administarasi maupun secara praktek, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru dan juga prestasi madrasah, tentunya madrasah diniyah itu sendiri.

Madrasah Diniyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran secara klasikal dalam pengetahuan agama Islam kepada pelajar.[3]

Peraturan menteri Agama RI nomor 13 tahun 2014 tentang Pendidikan Agama Islam Pasal 1 ayat (1) menyebutkan Diniyah takmiliyah yang selanjutnya disebut madrasah Diniyah takmiliyah adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam pada jalur pendidikan nonformal yang

[3] Departemen Agama. *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah, Pertumbuhan dan Perkembangannya* (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama RI, 2003) hal.1

diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang sebagai pelengkap pelaksanaan pendidikan agama Islam pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi. Juga pada Pasal 46 ayat (1) menyebutkan bahwa pendidikan diniyah takmiliyah diselenggarakan untuk melengkapi, memperkaya dan memperdalam pendidikan agama Islam pada MI/SD, MTs/SMP, MA/SMA/ MAK/SMK dan pendidikan tinggi dalam rangka peningkatan keimanan dan ketaqwaan peserta didik kepada Allah Swt.

Madrasah diniyah mempunyai andil besar dalam pertumbuhan pendidkan karakter bangsa, karena didalam kurikulumnya Madrasah Diniyah mengedepankan pendidikan moral keagamaan sejak dini mungkin dengan kata lain pendidikan sejak dasar.

Madrasah diniyah takmiliyah berperan untuk memperkuat melengkapi dan memperdalam pendidikan agama Islam pada jalur pendidikan formal, ternyata tidak hanya diselenggarakan dalam lingkungan pondok pesantren, tapi juga cukup banyak diselengggarakan oleh masyarakat di luar pondok pesantren seperti; di masjid, mushalla, rumah ustadz dan tempat-tempat lainnya yang dipandang layak[4].

Kurikulum Madrasah Diniyah didalamnya memiliki materi keagamaan yang lebih mendalam dibanding dengan Madarasah Ibtidaiyah sehingga tidak mengherankan jika Madrasah Diniyah dijadikan pendidikan lanjutan setelah Madrasah Ibtidaiyah di beberapa tempat, salah satunya di Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur.

---

[4] abd. muin m. *Efektifitas Pembinaan Madrasah Diniyah Di Kota Yogyakarta* (th.2014)

Realita yang terjadi di tempat penelitian, madrasah mempunyai permasalahan yang cukup besar, permaslahan tersebut berada pada seorang pemimpin atau kepala madrasah.

Dibeberapa Madrasah Diniyah kapasitas kepala sekolahnya masih terbatas, hal tersebut dapat terlihat dari qualifikasi pendidikan Kepala Madrasah yang notabennya adalah lulusan pondok Pesantren dan lulusan SMA, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi dalam kepemimpinan dalam memanaje suatu lembaga pendidikan.

Begitupun, guru-guru (asatidz) di madrasah diniyah sebagian besar mereka tidak berlatar belakang ilmu pendidikan dan keguruan, misalnya; ilmu tarbiyah dan ilmu ta'dib, kurikulum, keorganisasian, dan pengetahuan pendagogik lainnya, bahkan sebagian besar di antara guru-guru madrasah diniyah tersebut terdapat lulusan tingkat pendidikan menengah pertama . Karena hal tersebut, maka bagaimana mungkin mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang handal dalam proses pembelajaran.

Oleh karenanya untuk meningkatan kinerja dan prestasi Madrasah ditentukan kualitas peran pemimpin dalam suatu lembaga mempunyai andil yang sangat berpengaruh. Seorang kepala Madrsah yang berkualitas dapat mempengaruhi, membina serta membimbing kinerja dewan guru menjadi produktif, sehingga kegiatan belajar mengajar lebih efektif dan berjalan sesuai harapan, dan juga meningkatnya kualitas serta meningkatnya prestasi lembaga Madrasah.

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap **Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Dalam Meningkatkan kualitas Kinerja Guru Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah penulis uraikan, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh efeketifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru ?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh efektivitas kepemimpinan Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Kecamatan Cipanas.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara Teoritis

Memperbanyak keilmuan kepemimpinana terkait dengan peningkatan kualitas kinerja guru dan prestasi Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah

2. Secara Praktis

a. Sebagai informasi berharga bagi para praktisi pendidikan, baik lembaga yang diteliti maupun pemerintah dalam upaya peningkatan mutu dalam madrasah diniyah takmiliyah awaliyah.

b. Sebagai referensi baru dalam penerapan pengelolaan lembaga Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah yang lebih baik sehingga mengoptimalkan segala efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Kecamatan Cipanas.

c. Peneliti dapat memberikan informasi kepada pembaca terutama yang bergelut dengan dunia pendidikan, baik para praktis maupun para pemikir tentang efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah yang diterapkan di Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup Ilmu

   Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan kepala madrasah sebagai pengelola madrasah, efektifitas kepemimpinannya yang dapat mempengaruhi kinerja juga prestasi madrasah yang dikelolanya.

   Manajemen pendidikan sebagai proses perencanaa yang mencakup pada pada sikap pemimpin yang mampu memberikan perbaikan mutu pada madrsahnya.

   Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala masrasah sebagai pengendalian sumber daya pendidikan yang mencakup pada keteraturan dan upaya peningkatan mutu pendidikan, denngan adanya dukungan dari kinerja guru yang berkualitas dapat mewujudkan madrasah yang berprestasi dan unggul.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan kepala sekolah, dan guru di Madrasah Diniyah Takmiliyah di kecamatan Cipanas, Kabupaten Cianjur

3. Objek Penelitian

   Objek penelitian ini adalah kinerja guru dan prestasi madrasah yang berlaku sebagai variable terikat dan efektifitas kepemimpinan kepala madrasah sebagai variable bebas.

4. Tempat dan Waktu Penelitian

   Tempat Penelitian : Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah

   Kecamatan : Cipanas

   Kabupaten : Cianjur

   Waktu Penelitian : Pada bulan Mei - Juni 2020

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan dalam tesis ini guna sebagai perbandingan hasil dan uji analisis efektitivitas kepemimpinan di beberapa karya ilmiah dan penelitian yg telah dilakukan.

Penelitian terdahulu membantu peniliti dalam memposisikan penilitian yang dilakukan. Adapun hasil penelahaan dari berbagai penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan telah penulis uraikan dalam bentuk table berikut ini:

1. Abdul Muin M, (2014)

   Abd. Muin M Peneliti Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan balitbang dan Diklat Kementerian Agama RI meneliti

mengenai efektifitas gaya kepemimpinana kepala Madrasah yang berada di Kota Yogyakarta, penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2014.

Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru, oleh karena itu pihak sekolah agar mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan seperti memberikan arahan, bimbingan terhadap para guru dan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan serta menjaga komunikasi yang baik antar komponen sekolah[5].

Efektivitas kepememimpinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu pihak sekolah agar mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kepememimpinan kerja guru, baik dalam bentuk pelayanan sarana prasarana sekolah maupun dalam bentuk pemberian *reward*/ penghargaan[6]

2. Iben Marta Fauzi, (2017)

Penelitian dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Annur Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah" mempuyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi

[5] abd. muin m. *Efektifitas Pembinaan Madrasah Diniyah Di Kota Yogyakarta* (th.2014)

[6] Ibid

dalam penelitian ini adalah seluruh guru Di Mts Annur yang berjumlah 30 guru. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan ,inieritas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifika terhadap kinerja guru Madrasah Mts An-Nur Pelopor Bandar Jaya Barat yang ditujukan dengan f hitung sebesar 113.342 dengan signifikan sebesar 0,577 > 0,420 dan besarnta pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 18 %.

3. Fediran (2018)

Penelitian yang dilakukan olehnya berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai DI MAN 1 Kota Makassar". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pendekatan metode survey. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di MAN 1 Kota Makassar yang berjumlah 14 orang. Populasi pada penelitian ini relative kecil atau kurang dari 100 orang, maka penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 14 orang.

Hasil penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Makassar berada dalam kategori sedang, hasil tersebut diperoleh dari hasil analisis data 14 pegawai sebagai sampel dengan rincian 1 atau 7,14% pegawai yang berada dalam kategori tinggi, 9 atau 64,28% pegaawai yang berada dalam kategori sedang, 4 atau 28,57% pegawai dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil statistic inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (t_{hitung}) = 8.005 lebih besar dari pada nilai (t) yang diperoleh dari table istribusi (t_{tabel})= 4.23 $t_{hitung} > t_{table}$ = 8.005 >4.23 hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengarh yang signifikan ari gaya kepemimpinan kepla sekolah terhadap kinerja pegawai MAN 1 Makassar

Tahun Penelitian	**Judul Penelitian**	**Perbedaan**	**Persamaan**
2014 (abd. muin m)	**Efektifitas Madrasah Diniyah di Kota Yogyakarta**	**Tempat Kegiatan**	**Meneliti efektifitas dan kajian tentang madrasah diniyah**
Fediran (2018)	**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DI MAN 1 Makasar**	**Pengaruh gaya kepemimpinan**	**Meneliti Kinerja guru, 2 variabel penelitian**
Iben Marta Fauzi (2016)	**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru DI MTs An-Nur Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Barat**	**Subjek penelitian berbeda dengan penelitian ini, dimana penelitian Iben Marta Fauzi meneliti di Mts sedangkan penelitian subjek penelitian ini adalah Diniyah Takmiliyah Awaliyah**	**Menggunakan pendekatan kuantitatif Teknik pengambilan sampel**

Berdasarkan data penelitian terdahulu diatas, tentunya ditemukan adanya perbedaan baik dari tempat objek dan metode penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Penulis nerkeinginan melanjutkan dan lebih mempertajam kajian dengan menggunakan variable yang berbeda dari penelitian sebelumnya, serta pada tingkatan dan lokasi penelitian yang berbeda dalam kajian meningkatkan kualitas kienrja guru dan prestasi madrasah.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementar terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul[7]

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_O:β = 0 → Tidak ada pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap terhadap kinerja guru (Y)

H_a:β > 0 → Ada pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y)

H. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh

[7] Sugiyono.2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif da, R&D,* (Bandung: Alfabeta,2007),64

peneliti. Anggapan dasar haris dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.

Asumsi ini mengatakan bahwa efektifitas kepemimpinan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kualitias kinerja guru.

I. Definisi Operasional

1. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah adalah tolak ukur sejauhmana pengaruh seorang pemimpin suatu organisasi untuk mencapai tujuan visi dan misi suatu organisasi tersebut.

   Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah merupakan perilaku manajerial disebuah sekolah. Karena itu, peranan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah proses kepemimpinan pendidikan yang tidak terlepas dari upaya menjalankan menajemen sekolah secara efektif.

2. Kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

   Penilaian kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan menejemen atau pengelola. Penilaian kierja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM
MOJOKERTO