

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia memiliki tujuan yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan alinea ke-IV dalam UUD 1945 yang berbunyi:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial,”¹

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pemerintah membuat delapan standar yang harus terpenuhi dalam pelaksanaan pendidikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Berdasarkan kedelapan standar tersebut, terdapat 2 standar pendidikan yang harus ditingkatkan untuk memaksimalkan mutu output peserta didik yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Standar pendidik dan tenaga pendidikan meliputi, pengawas, kepala sekolah/madrasah, guru, pustakawan, tenaga administrasi, dan pesuruh.²

¹ Pembukaan UUD 1945

² PP No. 19 Tahun 2005

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan keberhasilan pendidikan di sekolah /madrasah, karena guru yang lebih mengerti tingkat perkembangan peserta didik di Lingkungan sekolah/madrasah. Guru yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan proses pembelajaran di kelas sehingga kemampuan guru harus ditingkatkan terus menerus.³

Kinerja guru merupakan suatu bentuk kerja guru untuk menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya di madrasah serta wujud perilaku guru selama pelaksanaan aktivitas pembelajaran.⁴ Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain 1) Dorongan untuk bekerja; 2) Tanggung jawab terhadap tugas; 3) Minat terhadap tugas; 4) Penghargaan terhadap tugas; 5) Peluang untuk berkembang; 6) Perhatian dari kepala madrasah; 7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru; 8) MGMP dan KKG; 9) Kelompok diskusi terbimbing; 10) Layanan perpustakaan.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah/madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah merupakan pimpinan dari suatu organisasi yang disebut madrasah. Artinya seorang kepala madrasah harus menjadi sumber inspirasi bagi guru dan siswa sehingga guru mampu memahami tujuan madrasah dan sadar akan tanggung jawabnya.

³ Muhammad Uzer Usman, *Menjadi guru Professional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), cetakan kedua, Hal 1

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), Hlm. 54.

⁵ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal Sistem*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), Hlm. 33.

Daya tarik kepala madrasah terletak pada kepemimpinannya, masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik untuk dikaji, karena sukses atau gagalnya suatu organisasi lembaga madrasah sebagian ditentukan dari kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang mampu memberikan dampak positif kepada bawahan dan dapat membawa organisasinya sesuai dengan asas-asas *modern management*.⁶

Setiap kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan sikap, perilaku serta penetapan aturan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya.⁷ Gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu gaya kepemimpinan otoriter, *laissez-faire*, demokratis dan *pseudo-demokratis*.⁸

Berbicara tentang kemampuan, tidak lepas dari kata kapabilitas. Kapabilitas merupakan kemampuan seseorang untuk meningkatkan potensi diri sendiri dan organisasi.⁹ Tiga hal yang harus ditingkatkan dalam kapabilitas yaitu pengetahuan, pendidikan dan pengalaman. Artinya jika tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman seseorang tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerjanya.¹⁰ Dari pendapat tersebut maka dapat

⁶ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), Hlm. 33.

⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Hlm. 49.

⁸ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm.130.

⁹ M Taufik Amir, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), Hlm. 86.

¹⁰ Robbins Coulter, *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid kesatu, (Jakarta: PT Indeks Group Gramedia, 2004), Hlm. 218

diketahui bahwa kapabilitas guru sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Direktorat Pendidikan Dasar (1994) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru madrasah dasar, antara lain : (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas.¹¹ Diharapkan dengan kelima kemampuan dasar yang harus dikuasai guru tersebut dapat menjadi dasar yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja/kinerja guru.

Setelah melakukan pengamatan di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet telah ditemukan beberapa data guru yang belum menyelesaikan pendidikan tinggi strata satu (S1). Masalah ini menyebabkan pembelajaran tidak berjalan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan ditemukannya masalah-masalah seperti guru belum menyelesaikan tugasnya dalam menyampaikan materi pelajaran. Ada beberapa guru ketika mengajar tidak menyiapkan rencana pembelajaran, sehingga guru hanya berpatokan pada buku paket yang ada.¹² Hasil pengamatan ini diperkuat dengan data guru yang telah dikumpulkan peneliti serta hasil wawancara terhadap kepala madrasah yang menyatakan memang ada beberapa guru yang belum menyelesaikan pendidikan tinggi strata satu (S1) namun dalam hal ini para guru tersebut pada

¹¹ Salinan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan SK No 016034 A. www.kemendikbud.go.id (24 Januari 2020: Pukul 16.47)

¹² Hasil pengamatan hari selasa-jumat, tanggal 16-19 Februari, 2021.

proses penyelesaian pendidikannya.¹³ Mengacu pada hal-hal yang harus ditingkatkan dalam kapabilitas yaitu pengetahuan, pendidikan dan pengalaman. Karena adanya guru yang belum menyelesaikan pendidikan tinggi strata satu (S1) maka peneliti berasumsi bahwa kapabilitas guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet belum maksimal akan tetapi lulusan siswanya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu masalah yang dapat diangkat menjadi problem penelitian karena kapabilitas yang belum maksimal namun kinerja gurunya baik.

Dari hasil pengamatan tersebut maka peneliti mengaitkan dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Peneliti berasumsi bahwa tidak hanya kapabilitas guru yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru akan tetapi gaya kepemimpinan kepala madrasah juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan masalah yang telah ditemukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, kapabilitas guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa masalah tentang:

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang baik.

¹³ Hasil wawancara terhadap Ainul Yaqin, S.T. Selaku Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet.

2. Kapabilitas guru yang kurang maksimal karena adanya guru yang belum menyelesaikan pendidikan strata satu (S1)nya.
3. Kinerja guru yang baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti menarik beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah, kapabilitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet ?
2. Manakah yang lebih berpengaruh antara gaya kepemimpinan, kapabilitas guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet ?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kapabilitas guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet .
2. Mengetahui variabel manakah diantara gaya kepemimpinan dan kapabilitas guru yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap perbaikan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kapabilitas dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hikmatul Amanah Pacet.
- b. Sebagai sumber referensi yang baik bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kapabilitas dan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Penelitian praktek ini diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap kepala madrasah, guru, serta lembaga madrasah/madrasah.

Adapun manfaat praktis penelitian ini antara lain:

- a. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah /madrasah dalam menjalankan menentukan gaya kepemimpinan yang tepat.
- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru.
- c. Sebagai motivasi bagi guru dalam meningkatkan kapabilitasnya.
- d. Menambah pengetahuan, pengalaman dan pengembangan diri dalam penulisan karya ilmiah