

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi kehidupan terbuka dalam abad 21 dengan masalah-masalah globalnya, diperlukan pemimpin-pemimpin yang sesuai disebut pemimpin profesional, pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tetapi juga dituntut dari padanya dua hal, yaitu : pemimpin yang dapat melaksanakan nilai- nilai moral di dalam sistem pendidikan, dan pemimpin yang menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman.

Hal itu berarti kepemimpinan tidak sekedar dilandasi oleh kemampuan seseorang dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual (*spiritual leader*), dimana pemimpin dijadikan model/panutan bagi bawahannya. Kepala madrasah sebagai pemimpin profesional di lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, mengingat posisinya yang secara struktural sebagai pimpinan legal formal memiliki kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya.¹

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola

¹ Abbas, S. (2014). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.

sekolah dengan profesional.² Wiyono menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah secara berkelanjutan.³

Kepala madrasah membutuhkan kompetensi yang memadai. Ini bertujuan supaya setiap permasalahan dan pengembangan sekolah dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah adalah (1) kompetensi personal, (2) manajerial, (3) supervisi, (4) *interpreneurship*, dan (5) sosial.

Namun, pada kenyataannya, terdapat permasalahan mendasar yaitu masih banyak kepala madrasah di Indonesia yang tidak mengetahui bagaimana menggunakan wewenang yang dimiliki untuk mengelola sekolah yang dipimpin (karena takut membuat perubahan). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala madrasah di Indonesia masih lemah dalam mengelola sekolah.⁴

Menurut Silfianti menemukan beberapa fenomena kritis terhadap kondisi sekolah yang dikaitkan dengan ketidakmampuan kepala sekolah mewujudkan sekolah yang efektif di Indonesia. Pertama, kepala madrasah masih kurang mampu

² Wiyono, B. B. (2017). *The Effect of Self-evaluation on the Principals' Transformational Leadership, Teachers' Work Motivation, Teamwork Effectiveness, and School Improvement*. *International Journal of Leadership in Education*, 1-21

³ Yang, Y. (2014). *Principal's Transformational Leadership in School Improvement*. *International Journal of Educational Management*, 28 (3), 279-288.

⁴ Sofo, F., Fitzgerald, R., & Jawas, U. (2012). *Instructional Leadership in Indonesian School reform: Overcoming the problems to move forward*. *School Leadership and Management*. 32 (5), 503-522.

dalam memelihara fasilitas sekolah. Fasilitas belajar tidak dikelola dengan baik sehingga mengakibatkan suasana belajar di lingkungan sekolah tidak begitu efektif misalnya adalah kondisi kursi, meja, dan lemari sekolah yang sudah rusak. Kondisi yang demikian ini membuat siswa tidak nyaman untuk belajar. Kedua, kepala sekolah tidak mampu menciptakan budaya dan suasana sekolah yang kondusif. Hubungan di antara sesama guru dan staf kependidikan lainnya sering sekali tidak baik. Akibatnya, lingkungan kerja di sekolah menjadi tidak baik karena ada beberapa guru memiliki konflik interpersonal dengan guru atau staf kependidikan lainnya.⁵

Manajemen merupakan unsur terpenting dalam segmen pemikiran hukum Islam karena ia langsung bersentuhan dengan pengaturan pranata sosial. Manajemen dibangun di atas sendi-sendi asas persamaan, keadilan, dan pemenuhan hak dan kewajiban. Prinsip kesetaraan dalam Islam mesti diapresiasi secara absolute guna memunculkan sistem yang Islami yang memadukan kebebasan dan pertanggung jawaban. Secara normatif, prinsip-prinsip di atas sudah disebutkan dalam teks ajaran suci baik Al-Qur'an maupun Al-Hadits.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ ٥٠٠٠
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Terjemah Kemenag 2019

Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya ada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S. As-Shajadah:5).

⁵ Kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Timur. Jurnal Manajemen Administrasi Pendidikan. 1(1), 220-461.

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Dalam konteks manajemen kemampuan manajerial menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa menjelaskan peran dan tugas kepala sekolah sebagai manajer dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program disekolah, kemampuan menyusun organisasi kepegawaian yang tepat, kemampuan menggerakkan staf untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas, kemampuan mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh sekolah.⁶

Faktor pola kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Keberhasilan suatu sekolah terletak pada efisiensi dan efektivitas kepemimpinan seorang Kepala Sekolah. Masalah kepemimpinan kepala Sekolah merupakan peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang efektif dan efisien. Bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang meluas dari masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan sekolah diperlukan adanya kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas.

⁶ Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah. Membangun Sekolah Yang Bermutu. Bandung: Alfabeta. Hal 151

Gorton mengemukakan bahwa "perangkat sekolah seperti kepala sekolah, dewan guru, siswa, pegawai/karyawan harus saling mendukung untuk dapat bekerja sama mencapaitujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada, sehingga pendayagunaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.⁷

Pola kepemimpinan cara yang dilakukan pimpinan dalam mempengaruhi pegawai agar bersedia melakukan pekerjaan yang telahditetapkan untuk mencapai sasaran sekolah. Pola kepemimpinan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan sekolah. Tujuansekolah dapat tercapai apabila masing-masing pegawai atau guru yang ada didalamnya dapatmemberikan kontribusi hasil kerjanya sesuai tugas pokokyang diberikan.

Dalam pelaksanaanya untuk mengimplementasikan *leadership* yang berkualitas dalam mengelola sekolah seringkali tidak terwujud. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi kepemimpinan (*leadership*) kepala madrasah. bahwa permasalahan utama yang dihadapi oleh sekolah adalah tidak kompetennya kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidemensi yang telah lama melanda indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

⁷ Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010.

بِنِ اللَّهِ عَبْدٍ عَنِ دِينَارِ بْنِ اللَّهِ عَبْدٍ عَنِ مَالِكِ حَدَّثَنِي إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنَا
 كُتُبُكُمْ إِلَّا قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ أَنْ عَنْهُمَا اللَّهُ رَضِيَ عُمَرَ
 مَسْئُولٌ وَهُوَ رَاعِ النَّاسِ عَلَى الَّذِي فَإِلْمَامٌ رَعِيَّتِهِ عَنْ مَسْئُولٍ وَكُتُبُكُمْ رَاعِ
 رَعِيَّتِهِ عَنْ مَسْئُولٍ وَهُوَ بَيْتِهِ أَهْلٍ عَلَى رَاعِ وَالرَّجُلُ رَعِيَّتِهِ عَنْ
 وَعَبْدٌ عَنْهُمْ مَسْئُولَةٌ وَهِيَ وَوَلَدِهِ زَوْجَهَا بَيْتِ أَهْلٍ عَلَى رَاعِيَّةٍ وَالْمَرْأَةُ
 وَكُتُبُكُمْ رَاعِ فَكُتُبُكُمْ إِلَّا عَنْهُ مَسْئُولٌ وَهُوَ سَيِّدِهِ مَالٍ عَلَى رَاعِ الرَّجُلِ
 رَعِيَّتِهِ عَنْ مَسْئُولٍ

Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda :
 setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas
 kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta
 pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami
 akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang
 memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab
 dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang
 bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal
 yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya
 (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya.
 (HR.Bukhari : 6605)

Pada dasarnya, hadis di atas berbicara tentang etika kepemimpinan dalam
 islam. Dalam hadis ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan
 adalah tanggun jawab. Semua orang yang hidup di muka bumi ini disebut sebagai
 pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung
 jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri. Seorang suami bertanggung
 jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggung jawab kepada anak-anaknya, seorang
 majikan bertanggung jawab kepada pekerjanya, seorang atasan bertanggung jawab
 kepada bawahannya, dan seorang presiden, bupati, gubernur bertanggung jawab
 kepada rakyat yang dipimpinnya,

Pemimpin yang ideal, yang memiliki pemimpin Islam, adalah hasrat untuk semua orang. Karena pemimpin ini akan membawa organisasi, pendiri, tanah dan ibu, dan oleh karena itu pemimpin mutlak diperlukan untuk kebaikan rakyat. Berbagai aspek kehidupan banyak ditemukan pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah. Demikian halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi-misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinya. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya sekolah, bahkan telah menimbulkan banyak konflik negatif dan stress para bawahan yang dipimpinya. Hal ini tentu perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif.

Madrasah sebagai sebuah organisasi, harus mampu membangun kredibilitas dan kinerjanya secara baik sesuai harapan dari *stakeholder* nya yaitu tidak hanya menjadi lembaga kepercayaan masyarakat (*trustworthy institution*) tetapi juga sebagai agen dari pembangunan (*agent of development*). Kredibilitas dan kinerja yang baik tersebut ditentukan oleh beberapa pihak baik kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini didukung pendapat Priyanti bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing".⁸

⁸ Priyanti, Rivolan. 2013. Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan pada SMK Swasta di Kota Medan. Pelangi Pendidikan. (Vol. 20). Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru dalam Implementasi KTSP

Sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas untuk mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adalah memberdayakan guru untuk mencapai kinerja secara maksimal. Oleh karena itu sebagai manajer maka kepala madrasah harus mampu menggerakkan para guru untuk mencapai kinerja yang maksimal melalui pemberian dorongan dan motivasi, atau dengan kata lain kepala madrasah harus mampu menjadi motivator yang handal.

Masalah inti motivasi ialah membangun cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian yang berbeda untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran organisasi dengan memperhatikan keinginannya (*wants*) dan kebutuhannya (*needs*). Kehadiran Sosok seorang kepala madrasah sangat penting dalam rangka mendukung dan meningkatkan kualitas kinerja guru ataupun dalam meningkatkan proses manajemen pendidikan disekolah, Selain itu stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidak pahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan stres, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.⁹

⁹ Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. (S. Suyantoro, Ed.) Yogyakarta, Indonesia: Andi

Dalam hal ini tentu sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang ideal. antara lain: (a) Demokratis. Kepala sekolah yang mampu memahami keadaan guru, baik kelebihan dan kekurangya, menerima masukan para guru dan memberikan bimbingan yang efektif bagi guru, tidak menghambat kemajuan yang menonjol pada guru. Memberikan kesempatan kepada guru untuk lebih berprestasi (b.) Kreatif dan imajinatif. Memiliki kreatifitas yang baik untuk memajukan sekolah, imajinasi yang kuat sehingga mampu menghadirkan pemikiran- pemikiran yang brilian (c) Teladan. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan secara moral ataupun profesional. Secara moral, perilaku kepala sekolah harus bisa menjadi teladan kepada guru, siswa, bahkan masyarakat. Secara profesional, kepala madrasah harus bisa menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian sasaran dan tujuan akan lebih mudah dicapai.¹⁰ Selain itu diperkuat oleh hadits dari riwayat muslim yang meriwayatkan balasan bagi pemimpin yang adil yaitu:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَزُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالُوا حَدَّثَنَا سُفْيَانُ بْنُ عُيَيْنَةَ عَنْ عَمْرِو
يَعْنِي ابْنَ دِينَارٍ عَنْ عَمْرِو بْنِ أَوْسٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ ابْنُ نُمَيْرٍ وَأَبُو بَكْرِ يَبْلُغُ بِهِ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَفِي حَدِيثِ زُهَيْرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ
مِنْ نُورٍ عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ وَكَلْنَا يَدَيْهِ يَمِينُ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلُوا

Artinya: Abdullah bin ‘amru bin al ‘ash r.a berkata: rasulullah saw bersabda: sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil, kelak disisi Allah ditempatkan diatas mimbar dari cahaya, ialah mereka yang adil dalam hukum terhadap keluarga dan apa saja yang diserahkan (dikuasakan)

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Kepala madrasah yang ideal sebagaimana pemaparan diatas merupakan kepala madrasah yang memiliki kelayakan untuk menjalankan tugas disekolah,karena kepala madrasah yang ideal akan memberikan pengaruh dampak positif bagi kemajuan pendidikan, setidaknya sekolah yang dipimpinya. Problematika yang terjadi di lapangan masih ditemukannya kepala sekolah yang belum mampu menjalankan peranya sebagai pemimpin dengan optimal. Dikarenakan dipengaruhi beberapa kendala sebagai berikut : (1) rendahnya motivasi kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, (2) pengalaman kerja kepala sekolah yang masih minim, (3) kemampuan manjerial kepala sekolah yang belum optimal, (4) gaya memimpin yang monoton, (5) keterampilan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang belum memuaskan. (6) perasaan tertekan (stress kerja) yang dihadapkan dengan tuntutan beban pekerjaan dan ketidakpahaman terhadap pekerjaan. Oleh karena itu kurang optimalnya kinerja dan stress kerja kepala madrasah ibtidaiyah negeri di Kota Banjarmasin hal ini menarik perhatian penulis untuk men ulis dengan judul yakni : **“Pengaruh Keterampilan Manajerial dan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Stress Kerja dan kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yakni :

1. Sejauh mana pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah Madrasah IbtidaiyahNegeri Se- Kota Banjarmasin?
2. Sejauh mana pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah Madrasah IbtidaiyahNegeri Se- Kota Banjarmasin?
3. Sejauh mana pengaruh stres kerja guru Madrasah IbtidaiyahNegeri Se- Kota Banjarmasin?
4. Sejauh mana pengaruh kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
5. Apakah ada pengaruh keterampilan manajerial terhadap stres kerja guru sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
6. Apakah ada pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?
7. Apakah ada pengaruh pola kepemimpinan terhadap stres kerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?
8. Apakah ada pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?
9. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?
10. Apakah ada pengaruh secara simultan keterampilan manajerial, pola kepemimpinan terhadap stress kerja guru MIN se Kota Banjarmasin?

11. Apakah ada pengaruh secara simultan keterampilan manajerial, pola kepemimpinan terhadap stress kerja guru MIN se Kota Banjarmasin?
12. Apakah ada pengaruh secara simultan keterampilan manajerial, pola kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan manajerial terhadap stres kerja guru sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Banjarmasin?
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pola kepemimpinan terhadap stres kerja guru MIN se-Kota Banjarmasin ?

8. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin ?
9. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?
10. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan keterampilan manajerial, pola kepemimpinan terhadap stress kerja guru MIN se Kota Banjarmasin?
11. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan keterampilan manajerial, pola kepemimpinan terhadap stress kerja guru MIN se Kota Banjarmasin?
12. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan keterampilan manajerial, pola kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja guru MIN se-Kota Banjarmasin?

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai bahan masukan kepada pihak pengawas madrasah agar senantiasa melakukansupervisi kepala sekolah.
 - b. Memperluas khazanah keilmuan dan pengetahuan kepustakaan.
 - c. Sumbangsih bagi madrasah, masyarakat dan orang-orang yang membutuhkan informasi terutama yang berkaitan dengan manajemen pendidikan islam.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi praktisi yang berkecimpung dalam dunia pendidikan.
- b. Sebagai masukan bagi kepala madrasah, bahwa keterampilan manajerial dan pola kepemimpinan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan madrasah.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian akan dibuktikan lebih lanjut melalui data yang terkumpul. Rumusan yang diajukan untuk mengetahui jawaban dan gambaran sementara adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Stres Kerja (Y_1)
 H_a : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Stres Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin
 H_0 : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin
2. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y_2)
 H_a : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin
 H_0 : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

3. Pola Kepemimpinan (X_2) terhadap Stres Kerja (Y_1)

H_a : Pola Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

H_0 : Pola Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin.

4. Pola Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y_2)

H_a : Pola Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

H_0 : Pola Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

5. Stres Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Guru (Y_2)

H_a : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

H_0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

6. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1) dan Pola Kepemimpinan (X_2) terhadap Stres Kerja (Y_1)

H_a : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Pola Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Stres Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

H_0 : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Pola Kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Stres Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

7. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1), Pola Kepemimpinan (X_2) dan Stres Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Guru (Y_2)

H_a : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Pola Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

H_0 : Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Pola Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidayah Negeri se-Kota Banjarmasin

F. Definisi Operasional

Pada Judul dan Latar Belakang diatas maka dijelaskan lah tentang definisi operasional diantaranya sebagai berikut :

1. Keterampilan Manajerial: Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian Menurut T. Hani Handoko praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa "*Manajerial skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik". Keterampilan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber daya dalam mencapai visi dan misi organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa

efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan mengatur secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer pada jalur pendidikan formal, diuntut memiliki kemampuan dalam manajemen sekolah, agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan. Keterampilan manajerial kepala madrasah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah dalam mengelolah madrasah.

2. Pola Kepemimpinan: Kepemimpinan itu pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Pola kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.
3. Stress Kerja: Stres kerja adalah kondisi tegang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi seseorang. Stres kerja menciptakan mekanisme psikologis dan fisiologis yang dapat mengganggu ketenteraman dan kesejahteraan pada gilirannya turut mengganggu produktivitas personal dan organisasi. Dengan dasar itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja dalam organisasi tuntutan tersebut bervariasi.

4. **Kinerja:** Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai pencapaian hasil-hasil, tujuan akhir yang diarahkan oleh aktivitas-aktivitas yang bermanfaat. Kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahliannya tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

G. Penelitian Terdahulu

Sebagai bentuk pegangan dan perbandingan pada penelitian maka peneliti mengkaji / review jurnal penelitian terdahulu sebagai masukan untuk meneliti topik yang sama.

1. Nama Peneliti : Nasrullah
- Lembaga Asal Peneliti : UIN Suska Riau
- Tahun Publikasi : 2020
- Judul : Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru
- Metode Penelitian : Metode Sampling Jenuh
- Pendekatan : Kuantitatif

- Teknik Pengumpulan data : Angker Skala Likert
- Teknik Analisis Data : Analisis Statistik Deskriptif
- Temuan Penelitian : Penelitian ini membahas untuk melihat dan menganalisa apakah ada pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja Guru
2. Nama Peneliti : Dwi Suzanna
- Lembaga Asal Peneliti : Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Tahun Publis : 2022
- Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja dan Motivasi Guru SMA di Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat
- Metode Penelitian : Metode Eksploratif
- Pendekatan : Kuantitatif kausalitas
- Teknik Pengumpulan data : *Libarary Research*
- Teknik Analisis Data : Analisis Statistik Deskriptif
- Temuan Penelitian : Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap kinerja dan motivasi guru SMA di Kabupaten Sintang.
3. Nama Peneliti : El Faradis Fayruzah
- Lembaga Asal Peneliti : UIN Maulana Malik Ibrahim

- Tahun Publis : 2016
- Judul : Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Mu'Allimin Al Islamiyah (TMII) Putri Al- Amien Prenduan Sumenep Madura
- Metode Penelitian : Korelasi
- Pendekatan : Kuantitatif
- Teknik Pengumpulan data : Angket
- Teknik Analisis Data : Analisis Statistik Deskriptif
- Temuan Penelitian : Penelitian ini menjelaskan: (1) menjelaskan pengaruhkompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, (2) menjelaskan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerjaguru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, (3) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
4. Nama Peneliti : Suyitno
- Lembaga Asal Peneliti : Journal of BASICEDU Volume 5, Nomor 3 tahun2021, E-ISSN 2580-1147

Tahun Publis : 2021

Judul : Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Peran Komite Terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah

Metode Penelitian : Survey

Pendekatan : Kuantitatif Eksplanatori

Teknik Pengumpulan data : Kuesioner

Teknik Analisis Data : Analisis Statistik Deskriptif

Temuan Penelitian : Jurnal ini membahas manajemen berbasis sekolah merupakan bentuk otonomi manajemen pendidikan pada satuan pendidikan, yang dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah dan guru dibantu oleh komite sekolah atau madrasah dalam mengelola kegiatan pendidikan.

5. Nama Peneliti : Sugiyanto,Ruknan
- Lembaga Asal Peneliti : Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Volume 5, Nomor 1 Tahun 2020, ISSN 2541-2922.
- Tahun Publis : 2020
- Judul : Pengaruh Kepemimpinan,Keterampilan Manajerial dan Pengambilan Keputusan

Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat
Jendral PAUD dan Pendidikan Masyarakat
KEMENDIKBUD

Metode Penelitian : Survey dengan teknik kausal

Pendekatan : Kuantitatif

Teknik Pengumpulan data : Kuesioner berstruktur

Teknik Analisis Data : Statiska Deskriptif

Temuan Penelitian : Temuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja, 2) Pengaruh langsung keterampilan manajerial terhadap kinerja, 3) Pengaruh pengambilan keputusan terhadap pertunjukan.

6. Nama Peneliti : *Frank Shipper*

Lembaga Asal Peneliti : *London, Journal of leadership and organizational studies.16.05.2004*

Tahun Publis : 2004

Judul : *A cross culture, Multi Dimensional, nonlinear examination of managerial Skills and Effectiveness in Japan*

Metode Penelitian : *Correlation*

- Pendekatan : *Quantitative*
- Teknik Pengumpulan data : *Questionnaire*
- Teknik Analisis Data : *Descriptive Statistical Analysis*
- Temuan Penelitian : *The purpose is states organizations have suggested that appropriate development of managerial skills can improve managerial effectiveness, thus saving time and other resources. Little prior cross-cultural research has been done, however, on managerial skills and effectiveness.*
- Bertujuan untuk menyatakan bahwa organisasi telah menyarankan bahwa pengembangan keterampilan manajerial yang tepat dapat meningkatkan efektivitas manajerial, sehingga menghemat waktu dan sumber daya lainnya. Namun, sedikit penelitian lintas budaya sebelumnya yang telah dilakukan tentang keterampilan dan efektivitas manajerial.

7. Nama Peneliti : *Al-Safran, Eissa;, David; Wiseman*
- Lembaga Asal Peneliti : *Research in Higher Education Journal, v22 Feb 2014, Kuwait*
- Tahun Publis : 2014
- Judul : *The effect of principal's leadership style on school environment and outcame*
- Metode Penelitian : *Correlation*
- Pendekatan : *Quantitative*
- Teknik Pengumpulan data : *Questionnare*
- Teknik Analisis Data : *Descriptive Statistical Analysis*
- Temuan Penelitian : *Its main objective of this study was to investigate the effect of principal's leadership style on school outcome. This study focused on the indirect relationship between the leadership style and the school environment. Penelitian ini difokuskan pada hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan dengan lingkungan sekolah. Selin itu menyelidiki dampak budaya pada gaya kepemimpinan yang terkait dengan lingkungan dan hasil sekolah.*

8. Nama Peneliti : *Munewer Okum Cetis*
- Lembaga Asal Peneliti : *Journal of social and behavioral science*
207 (2015) 519-527
- Tahun Publis : 2015
- Judul : *An Analysis of Academic Leadership Behavior From The Perspective Transformational Leadership*
- Metode Penelitian : *Research Design*
- Pendekatan : *Quantitative*
- Teknik Pengumpulan data : *The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*
- Teknik Analisis Data : *SPSS*
- Temuan Penelitian : Jurnal ini membahas tentang Analisis perilaku kepemimpinan akademik dari perspektif kepemimpinan transformasional. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis perilaku kepemimpinan akademik dari perspektif kepemimpinan transformasional. Selain itu jurnal ini mengulas kepemimpinan transformasional sebagai sebuah konsep secara rinci dengan empat komponennya.

9. Nama Peneliti : Jonathan Smith
- Lembaga Asal Peneliti : *Journal of management education Vol. 25, ISS-2, 2001*
- Tahun Publis : 2001
- Judul : *Creating a competency-Based Leadership and Management Skills Program : “A Model For Smaller Schools*
- Metode Penelitian : *Focus Group Discussion (FGD)*
- Pendekatan : *Quantitative*
- Teknik Pengumpulan data : *Observation,Interview*
- Teknik Analisis Data : *Data collection, reduction, verification*
- Temuan Penelitian : Jurnal ini membahas tentang membuat program keterampilan kepemimpinan manajemen berbasis kompetensi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui elemen dari program keterampilan kepemimpinan dan manajemen berbasis kompetensi meliputi evaluasi pusat penilaian, pengukuran kepribadian dan penilaiandi, pembelajaran pengalaman, pengembangan rencana karir, pertemuan dengan pelatih karir, dan pemilihan kursus untuk meningkatkan keterampilan untuk mencapai

karir dan tujuan hidup.

10. Nama Peneliti : Septi Adriani, Nila Kesumawati
- Lembaga Asal Peneliti : *Journal of scientific and technology research vol.7, issue.7, July 2018 ISSN 2277-8616*
- Tahun Publis : 2018
- Judul : *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*
- Metode Penelitian : *Correlative*
- Pendekatan : *Quantitative*
- Teknik Pengumpulan data : *Questionarre*
- Teknik Analisis Data : *Statiscal Analysis*
- Temuan Penelitian : *This study aimed at determing the effect of transformational leadership and work motivation on teachers performance.*
- Penelitian ini membahas tentang apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 6 bab sebagai pokok bahasan. Setiap bab memiliki sub babnya masing-masing. Untuk lebih jelasnya, berikut paparan penjelasan tentang masing-masing bab secara umum.

Bab I adalah Pendahuluan, yang mana pada bab ini akan membahas tentang: (a) Latar Belakang Masalah (b) Rumusan Masalah (c) Tujuan Penelitian (d) Signifikansi Penelitian (e) Hipotesis Penelitian (f) Definisi Operasional (g) Penelitian Terdahulu (g) Sistematika Penulisan.

Bab II adalah landasan teori, pada bab akan ini membahas tentang: (a) Landasan teori yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti, yaitu teori-teori tentang keterampilan manajerial kepala madrasah, pola kepemimpinan, stres kerja dan kinerja guru. (b) Kerangka Pemikiran.

Bab III adalah bab metode penelitian, yang mana akan membicarakan tentang: (a) Jenis dan Pendekatan Penelitian (b) Lokasi Penelitian (c) Populasi dan Sampel (d) Data dan Sumber data (e) Teknik pengumpulan data (f) Desain pengukuran (g) Teknik analisis data.

Bab IV adalah bab hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini akan membahas tentang: (a) Data penelitian (b) Pengujian hipotesis. Sedangkan pembahasan, pada bab ini akan membahas tentang: (a) Keterampilan manajerial kepala madrasah (b) pola kepemimpinan, (c) stres kerja, (d) kinerja guru.

Bab V adalah bab penutup, yang mana ini adalah bagian akhir dari pada penelitian ini dan akan membahas tentang: (a) Kesimpulan (b) rekomendasi.