

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses pembelajaran bagi setiap individu untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu yang bersifat positif. Dalam Islam telah dianjurkan bahkan diwajibkan bagi umat Islam untuk belajar atau menuntut ilmu. Akhlak yang mulia diperoleh melalui pendidikan, pengetahuan diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan penting dalam Islam agar umat Islam terbebas dari kebodohan. Firman Allah Swt dalam Surah Al-Mujadilah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۙ

Ayat tersebut di atas menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu pengetahuan daripada orang-orang kebanyakan lainnya. Iman memberi cahaya pada jiwa,

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Asy-Syifa', 1999), h. 179

disebut juga moral. Sedangkan ilmu membuat orang jadi agung, meskipun tidak ada pangkat dan jabatan yang disandangnya.

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain.

Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Makna yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendidikan tersebut adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan. Melalui pendidikan, kepribadian, kecerdasan, keterampilan, wawasan menjadi lebih luas sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi diri.

Kepala Sekolah/Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas layanan akademik. Kualitas

Kepala Madrasah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru, sehingga terwujud guru profesional yang selalu ingin mengaktualisasikan dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan karena kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang termanifestasi dalam perilaku-perilaku dan interaksi-interaksi antara pimpinan dan bawahan.

Kompleksitas madrasah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya Kepala Madrasah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Sebagai manajer Kepala Madrasah mengorganisasikan, mengimplementasikan dan mengendalikan pelaksanaan berbagai program madrasah. Pemimpin yang berkualitas memiliki ciri kepemimpinan yang baik tercermin dari sifat-sifat atau watak, yaitu: cerdas, bijak, semangat, tanggung jawab, dan dapat dipercaya. Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses memengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.

Mewujudkan perubahan yang positif diperlukan jenis kepemimpinan transformasional karena dipandang representatif, sesuai dengan era desentralisasi dan diharapkan dapat menjawab tantangan jaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik dengan kajian perkembangan manajemen

dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar, sehingga akan menjadi *outcome* yang diharapkan oleh sebuah organisasi. Pemimpin transformasional memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini saja, tetapi di masa mendatang. Kepemimpinan transformasional melibatkan usaha mengangkat pandangan orang melampaui kepentingan diri sendiri menuju usaha bersama, demi tujuan bersama.

Pemimpin transformasional juga dapat dikatakan sebagai pemimpin visioner, pemimpin yang mempunyai ambisi untuk memajukan pendidikan karena tanpa adanya visi tidak akan pernah mampu menampilkan kepemimpinan ideal. Menurut Covey dan Peters, seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarnya telah tercapai.² Inilah yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendasarkan dirinya pada cita-cita di masa depan.

Selain Kepada Madrasah, pihak yang juga sangat penting dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar, yang akan

² Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 193

mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Karena itu, kesiapan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, dedikasi dan loyalitas pengabdian mereka memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan kata lain, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh *performance* (kinerja) guru itu sendiri. *Performance* mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi.

Performance guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. *Performance* sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk kualitas kerja seorang guru.

Usaha-usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan termasuk dalam *performance*, meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan

pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Dalam sebuah organisasi, *performance* memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. *Performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik juga harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat kerjanya yaitu madrasah. Komitmen adalah kondisi psikologis yang menentukan kelangsungan hubungan guru dengan madrasah. Komitmen akan membuat guru memberikan yang terbaik kepada madrasah tempat dia bekerja. Guru dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada produktivitas. Guru yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama.

Komitmen organisasional merupakan suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasional ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Komitmen yang tinggi dari guru akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Guru yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari guru yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan Madrasah. Mereka akan menciptakan norma mereka sendiri untuk menangani guru lainnya yang tidak disiplin, seperti apa yang akan dilakukan jika guru tidak menghadiri pertemuan atau bagaimana menangani anggota yang mangkir.

Berdasarkan pengamatan penulis, keadaan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah, *performance* dan komitmen guru pada MAN di Amuntai kabupaten Hulu Sungai Utara yang terdiri dari MAN 1 Amuntai dan MAN 2 Amuntai berjalan dengan optimal. Hal ini dibuktikan dengan berbagai prestasi yang diperoleh MAN 1 Amuntai dan MAN 2 Amuntai.

MAN 1 Amuntai merupakan Madrasah yang dijadikan sebagai percontohan di tingkat kabupaten Hulu Sungai Utara. Pembangunan sarana dan prasarana di MAN 1 Amuntai terbilang pesat, sangat nampak terlihat perubahan pada pembangunan fisik dari tahun ke tahun.

Prestasi yang telah diperoleh MAN 1 Amuntai diantaranya menjadi Juara 1 Sekolah Berprestasi Propinsi Kalimantan Selatan tahun 2012, Terbaik 2 Humas Tingkat Propinsi Kalimantan Selatan tahun 2016, Juara 1 lomba Sekolah Sehat Se-Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2011, dan prestasi-prestasi lainnya, baik di bidang akademik, olahraga, seni, maupun bidang lainnya.

Selain itu, perkembangan siswa di MAN 1 Amuntai juga mengalami peningkatan yang signifikan, ini terlihat dari data di tahun pelajaran 2009/2010 siswa MAN 1 Amuntai berjumlah 216 siswa, sedangkan di tahun pelajaran 2014/2015 sudah mencapai 522 siswa, lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

TABEL 1.1 JUMLAH SISWA MAN 1 AMUNTAI

NO	TAHUN PELAJARAN	JUMLAH
1.	2009/2010	216 orang
2.	2010/2011	344 orang
3.	2011/2012	424 orang
4.	2012/2013	522 orang
5.	2013/2014	521 orang
6.	2014/2015	522 orang

Adapun MAN 2 Amuntai merupakan madrasah yang mendapat penghargaan tingkat nasional sebagai “Sekolah Berintegritas Dalam Pelaksanaan Ujian Nasional”. MAN 2 Amuntai menjadi salah satu dari tiga sekolah se-Indonesia yang berada di bawah naungan Kementerian Agama yang mendapatkan prestasi tersebut. MAN 2 Amuntai juga banyak mencatatkan prestasi, baik di bidang akademik, olahraga, seni, maupun bidang lainnya baik di tingkat kabupaten, propinsi maupun nasional.

Pembangunan di MAN 2 Amuntai juga mengalami peningkatan yang sangat pesat dari tahun ke tahun. Bantuan pembangunan RKB (Ruang Kelas Baru) di pertengahan tahun 2015 oleh Dinas Pendidikan Propinsi Kalimantan Selatan, membuat terpenuhinya kebutuhan akan ruang kelas menjadi seimbang. 21 ruang kelas yang tersedia (untuk menampung 713 siswa), terbagi 7 ruang

untuk kelas X (untuk 243 siswa dengan ratio perkelas 35 siswa), 7 ruang untuk kelas XI (untuk 253 siswa dengan ratio perkelas 36 siswa) dan 7 ruang untuk kelas XII (untuk 217 siswa dengan ratio perkelas 31 siswa).

MAN 2 Amuntai memiliki jumlah siswa terbanyak dari semua MAN di kabupaten Hulu Sungai Utara. Jumlah siswa MAN 2 Amuntai dapat dilihat pada table berikut:

TABEL 2.2 JUMLAH SISWA MAN 2 AMUNTAI

NO.	TAHUN PELAJARAN	JUMLAH SISWA
1.	2009/2010	730 orang
2.	2010/2011	731 orang
3.	2011/2012	728 orang
4.	2012/2013	740 orang
5.	2013/2014	716 orang
6.	2014/2015	713 orang

MAN 2 Amuntai dipercaya pula sebagai MAN penyelenggara Program Keterampilan, yang sudah dimulai sejak tahun ajaran 1999/2000 dengan jurusan keterampilan Perabot Rumah Tangga (Meubelair), keterampilan Tata Busana dan keterampilan Pertanian Terpadu berbasis Ternak Unggas. Pada tahun 2002 keterampilan Pertanian Terpadu disesuaikan menjadi keterampilan Pertanian Terpadu, Peternakan dan Perikanan, selanjutnya ditambahkan keterampilan Komputer dan keterampilan Internet, yang berjalan dengan baik hingga sekarang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan kajian lebih mendalam melalui penelitian dengan judul

“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, *Performance* dan Komitmen Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka fokus pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Bagaimana *Performance* Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara?
3. Bagaimana Komitmen Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. *Performance* Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Komitmen Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengkajian masalah tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam hubungannya dengan *performance* dan komitmen guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala madrasah, guru dan pihak-pihak yang terkait tentang kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah efektif, *performance* guru yang lebih baik dan meningkatkan komitmen guru pada organisasi.

E. Definisi Operasional

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini, ditegaskan definisi beberapa istilah yang terkandung didalamnya, yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai wawasan jauh ke depan dan mampu membuat bawahannya berubah menjadi lebih baik dalam memandang dan menjalankan pekerjaan mereka. Indikator kepemimpinan transformasional mencakup perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya dari orang yang dipimpinnya (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), rangsangan individual (*stimulation individualized*), dan perhatian individu (*individualized consideration*).

2. *Performance*

Performance adalah kinerja, dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas. Indikator *performance* meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

3. Komitmen

Komitmen adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi yaitu *Affective Comittment*, *Continuance Comittment*, dan *Normative Comittment*.

4. MAN di Amuntai

Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, terdapat 5 (lima) Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Adapun MAN yang terletak di kota Amuntai sebanyak 2 (dua) MAN, yaitu:

- a. MAN 1 Amuntai, yang berlokasi di kelurahan Sungai Malang kecamatan Amuntai Tengah.
- b. MAN 2 Amuntai, berlokasi di kelurahan Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh B. Maftuhah Rahmi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)” pada tahun 2013, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan variabel penentu dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional guru tetap SMA Negeri di kabupaten Lombok Timur. Oleh sebab itu para kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin satuan pendidikannya agar *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional para guru dapat ditingkatkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dalifah Yunus tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Kinerja Guru IPA Terhadap Kualitas Pembelajaran IPA SMP di kabupaten Belitung Timur”. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran IPA SMP di kabupaten Belitung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit pada kinerja guru akan diikuti oleh perubahan pada variabel kualitas pembelajaran. Dengan demikian diperlukan perhatian yang

serius terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran IPA SMP di kabupaten Belitung Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Gde Bayu Surya Parwita pada tahun 2013 tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)”. Dari hasil analisis penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan disiplin kerja, semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dari penelitian tersebut juga ditemukan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan disiplin kerja, jadi apabila dosen berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati, maka mereka akan lebih disiplin.

G. Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari enam bab yang akan diurutkan berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, di dalamnya berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II, Kajian Pustaka, berisi kepemimpinan transformasional, *performance*, dan komitmen.

Bab III, Metode Penelitian, berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab V, Penutup, berisi simpulan dan saran-saran.