

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Upaya setiap negara untuk meningkatkan standar sumber daya manusia dan membantu Indonesia dalam upaya pembangunan nasional adalah pendidikan. Tujuan pendidikan ini adalah menciptakan rasa, cipta, dan karsa yang tersedia sehingga setiap manusia dapat mengatasi masalah perubahan kehidupan lokal, nasional, maupun global.

Pendidikan juga merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia karena membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Oleh karena itu, pendidikan adalah upaya manusia untuk mengingatkan pengetahuan yang diperoleh dari lembaga formal maupun non formal guna membantu proses transformasi dalam mengembangkan kualitas yang diinginkan.<sup>1</sup>

Pencapaian tujuan pendidikan nasional ditunjukkan dengan tingkat Pendidikan yang tinggi. Hal tersebut juga terkait dengan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diatur oleh pemerintah, yang dinyatakan dalam UUD 1945, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, ayat (1) berikut.

Pendidikan adalah mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran secara sadar dan terencana, agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia, dan keterampilan

---

<sup>1</sup>Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: Suka-press, 2014), 73

yang diperlukan bagi diri dan masyarakat, bangsa dan negara. sedangkan Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan zaman.<sup>2</sup>

Guru adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan kualitas pendidikan. Gurulah yang menjadi garis pertahanan pertama untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru sangat penting untuk keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Tingkah laku yang buruk atau peraturan pengajaran guru akan memiliki dampak yang signifikan pada reputasi lembaga pendidikan. Guru berhadapan langsung didalam kelas melalui proses belajar mengajar. Siswa-siswa yang unggul akan berkembang di tangan guru, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, moral maupun spiritual. Sehingga menghasilkan generasi masa mendatang yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Maka dari itu, dalam melaksanakan tugas profesionalnya, diperlukan seorang guru yang berkualitas, berkompentensi dan berdedikasi tinggi.<sup>3</sup>

Suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Kepemimpinan sendiri merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain untuk bekerja sama dengan anggapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran penting dari seorang pemimpin tak luput dari majunya sebuah organisasi atau lembaga

---

<sup>2</sup>Undang-undang Sisdiknas UU RI No. Th. 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 3

<sup>3</sup>Ahmad Mufit Anwari, dkk. *Strategi Pembelajaran Orientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jawa Barat: Edu Publisher, 2021), 46

Pendidikan. Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sangat berdampak pada seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Tingkah laku kepala sekolah juga harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai kelompok maupun individu. Melalui tingkah laku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, membimbing, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Kahfi/18:2.

قِيَمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا  
حَسَنًا

Dari ayat tersebut jelaslah bahwa manusia pada umumnya memerlukan bimbingan, pengarahan dan motivasi tentang hal-hal yang menggembirakan ataupun kabar buruk bagi mereka yang menyimpang dari ketentuan.

Berpengaruhnya kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja searah dengan pendapat Robbin yang dikutip oleh Muhammad Yusuf menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan rasa gairah, bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang tinggi, dimana karyawan secara bersama-sama dan mendorong mereka ke dalam tujuan tertentu.”<sup>4</sup>

Hasil temuan ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi dan Tasmara yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam sebagai perihal memimpin

---

<sup>4</sup>Muhammad Yusuf, *Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, (Lhokseumawe: Radja Publika), 166

berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.<sup>5</sup> Selanjutnya juga dijelaskan bahwa kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang mempraktekkan nilai-nilai ajaran Islam dalam mengelola suatu organisasi, seperti sifat amanah (dapat dipercaya), '*adalah* (keadilan), *syura*' (musyawarah) dan lain sebagainya.

Kepala sekolah bertanggung jawab menjaga roda sekolahnya agar tetap berputar. Peranan kepala sekolah tidak hanya sebatas sebagai manajer, tetapi motivator dan juga sebagai pemikir dan pengembang. Dalam kerangka kerja ini tanggung jawabnya adalah untuk mempertimbangkan pertumbuhan sekolah dengan meningkatkan antusiasme guru terhadap kewajibannya di sekolah. Kepala sekolah diharapkan untuk menjadi professional dengan lebih berpengetahuan tentang pekerjaannya daripada anggota sekolah lainnya, serta memiliki komitmen moral yang kuat terhadap pekerjaannya sesuai kode etik profesinya. Seorang kepala sekolah sebagai subjek harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau dorongan kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Hal tersebut jika diperhatikan tugas dan fungsi kepala sekolah tidak sedikit karena kepala sekolah merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam meraih suatu tujuan organisasi. Mulyasa menyebutkan bahwa tugas dan fungsi profesional

---

<sup>5</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 1993), 28.

<sup>6</sup>Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 6

kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen Pendidikan berkembang menjadi *educator, manager, administrator, supervise, leader, inovator, dan motivator* (EMASLIM).<sup>7</sup>

Kepala sekolah sebagai motivator akan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Hal tersebut berkenaan dengan bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikan. Karena fungsi dari motivasi ini adalah untuk mengaktifkan, menuntun, dan meningkatkan kegiatan yang dimana hal tersebut akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya dapat ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung mencapai hasil kerja yang maksimal, begitu pula sebaliknya guru yang memiliki motivasi rendah maka hasil kerjanya pun tidak akan maksimal. Hal ini di karenakan motivasi merupakan salah satu aspek yang terpenting, dan sering kali terjadi bahwa guru yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kurangnya kemampuan, tetapi karena kurangnya motivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga menyebabkan ia tidak ada usaha dalam mengerahkan segala kemampuannya. Kepala madrasah hendaknya memahami sikap kerja bawahannya.

---

<sup>7</sup>Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi dan Inovasi menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), Cet. 1, 56

Hal ini memungkinkan kepala madrasah untuk memotivasi guru dengan cara yang berbeda sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Dalam hal ini peran kepala madrasah harus mampu mengetahui kepribadian bawahannya agar dapat menyesuaikan jenis motivasi yang ingin disampaikan, motivasi tersebut dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, pendisiplinan yang efektif, dorongan, penghargaan, dan dengan mengembangkan dan menyediakan berbagai sumber belajar seperti Pusat Sumber Belajar (PSB)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan tentang peran kepala madrasah sebagai motivator dan kinerja guru, pada MTsN 3 Balangan diketahui bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru memang adanya sudah melakukan perannya dengan mengadakan pengaturan lingkungan fisik, mengatur suasana kerja sudah cukup terlaksana, membangun kedisiplinan dan memberikan dorongan kepada para tenaga pendidik sudah terlihat baik, memberi penghargaan dan berupaya menyediakan sumber belajar. Namun, dengan begitu kinerja guru di madrasah tersebut masih kurang akan kinerjanya salah satunya seperti masih ada yang datang terlambat, lalu dengan penyediaan sumber belajar yang terbatas maka pelaksanaan pembelajaran pun menggunakan media seadanya membuat para guru mengajar dengan metode itu-itu saja. Dengan demikian kepala sekolah harus mampu berperan andil dalam mengelola kinerja guru.

Berdasarkan uraian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai upaya bagaimana peran kepala madrasah dalam mengelola kinerja guru di

MTsN 3 Balangan dengan judul peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran terhadap judul penelitian di atas, maka peneliti memberikan batasan-batasan pengertian dan berusaha menjelaskan dari berbagai istilah-istilah yang terkandung dalam judul. Adapun definisi istilah pada judul sebagai berikut.

### **1. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator**

Kepala sekolah berperan sebagai motivator, selalu memberikan semangat, dorongan dan bimbingan kepada seluruh warga sekolah untuk selalu meningkatkan mutu dan prestasi kerja guna mencapai visi dan misi sekolah, serta menyusun strategi untuk memotivasi seluruh warga dan fungsinya masing-masing sekolah untuk melakukan tugas. Peran kepala madrasah sebagai motivator terdiri dari:

- 1) Pengatur lingkungan kerja (fisik)
- 2) Pengatur suasana kerja
- 3) Pembangun disiplin
- 4) Pemberi dorongan,
- 5) Pemberi penghargaan
- 6) Penyedia berbagai sumber belajar melalui Pusat Sumber Belajar (PSB).<sup>8</sup>

### **2. Kinerja Guru**

---

<sup>8</sup>Kaharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep dan Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)*, (Pustaka Cerah, 2021), 95

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang diraih memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.<sup>9</sup>

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi yaitu kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan antar pribadi, penilaian hasil belajar, pengayaan, remedial.<sup>10</sup>

### **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka fokus masalah pada penelitian ini adalah peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan, dengan sub fokus sebagai berikut:

1. Kinerja guru di MTsN 3 Balangan.
2. Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan.
3. Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam pemberian motivasi terhadap mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari fokus penelitian tersebut, maka dari penelitian ini bertujuan untuk :

---

<sup>9</sup>Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*, (Guepedia Publisher, 2018), 34

<sup>10</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 73



1. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN 3 Balangan
2. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam pemberian motivasi terhadap mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis.

##### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan keilmuan tentang peran kepala sekolah sebagai motivator, khususnya tentang peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru.

##### **2. Secara Praktis**

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, penilaian dan sumber data untuk perbaikan pendidikan, pengembangan dan peningkatan mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan. Penelitian ini juga dapat dijadikan evaluasi bagi kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan mengelola kinerja guru di MTsN 3 Balangan.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan agar bisa meningkatkan kinerja melalui motivasi yang diberikan kepala sekolah.
- c. Bagi peneliti lainnya, hasil ini dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung terutama dari peranan kepala madrasah sebagai motivator

dalam mengelola kinerja guru, dan sebagai pengalaman yang belum pernah ditemui sebelumnya, sehingga dapat menambah wawasan pada peneliti.

#### **F. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian sebelumnya terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema yang penulis teliti, antara lain sebagai berikut:

1. Skripsi Dewi Sri, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung (2019) dengan judul skripsi “Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini ialah peran kepala sekolah sebagai motivator selalu berusaha melakukan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif yang dapat menyenangkan seperti saling sering bercerita dan berbagi pengalaman di selang waktu kosong dengan para guru serta sering melakukan pendekatan kepada para guru dengan membuat acara syukuran, dikarenakan masa jabatan yang belum lama kepala sekolah masih lakukan pengamatan atau penilaian saja jika ada guru yang melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan diberikan pujian dan itupun sekiranya sudah membuat hati guru senang dengan menghargai pekerjaannya yang memiliki keunggulan dari yang lain, kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung sudah cukup maksimal dalam menyediakan sumber dan media belajar sehingga kinerja guru pun dapat

terlaksana dengan cukup baik.<sup>11</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah sebagai motivator. Adapun untuk perbedaannya yaitu pada objek yang diteliti pada penelitian ini hanya berfokus pada pengelolaan kinerja guru sedangkan penelitian Dwi Sri berfokus pada pengoptimalan kinerja guru.

2. Skripsi Wahyuni, mahasiswa program studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo (2019) dengan judul skripsi “Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam kedisiplinan siswa di SMPN 7 Palopo”. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan Pedagogis, Psikologis dan Teologi Normatif. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam memotivasi kedisiplinan siswa di SMP Negeri 7 palopo yaitu pertama, teladan pemimpin, kerja sama antara kepala sekolah dan guru dalam membina kedisiplinan siswa, ketegasan kepala sekolah, pengawasan kepala sekolah, tata tertib sekolah. Kedua, teguran lisan kepada siswa yang melanggar aturan. Teguran lisan tersebut kepada di berikan kepada siswa agar tidak mengulang kembali apa yang telah di langgar. Teguran lisan tersebut boleh dikatakan masih dalam kategori ringan hanya sebatas ucapan peringatan terhadap siswa yang melanggar. Ketiga, pemanggilan kepada orang tua anak yang telah melanggar dengan menyurati orang tua anak tersebut. Keempat,

---

<sup>11</sup>Dwi Sri, “Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung”, Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019

Siswa di kembalikan kepada orang tuanya untuk di sekolahkan di tempat lain.<sup>12</sup>

Persamaan penelitian ini adalah pada fokus penelitiannya yaitu peran kepala sekolah sebagai motivator. Perbedaannya adalah pada objek yang diteliti pada penelitian ini ialah kedisiplinan siswa sedangkan untuk penelitian penulis ialah kinerja guru.

3. Skripsi Julianita program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (2021) dengan judul skripsi “Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam pemanfaatan teknologi digital di SMAN 5 Takengon”. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini ialah strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi digital di SMAN 5 Takengon Aceh Tengan seperti suasana kerja, kepala sekolah telah berusaha menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan sekolah yang membuat para tenaga pendidik nyaman dengan suasana kerja dan termotivasi untuk terus belajar memanfaatkan teknologi digital di sekolah. Kepala sekolah telah berusaha mendorong para tenaga pendidik untuk lebih memanfaatkan teknologi digital meskipun masih ada beberapa guru yang terlihat sulit untuk menerima kemajuan teknologi. Kepala sekolah mengapresiasi setiap usaha yang dilakukan guru. Kepala sekolah telah menyediakan sumber belajar yang cukup untuk guru bisa belajar memanfaatkan teknologi digital di SMAN 5 Takengon<sup>13</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah sebagai motivator. Perbedaannya

---

<sup>12</sup>Wahyuni, “*Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam kedisiplinan siswa di SMPN 7 Palopo*”, Palopo, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2019

<sup>13</sup>Julianita, “*Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam pemanfaatan teknologi digital di SMAN 5 Takengon*”, Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021

terdapat pada subjek yang diteliti yaitu penelitian ini pada pengelolaan kinerja guru sedangkan penelitian Julianita befokus pada pemanfaatan teknologi digital.

### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penelitian ini berdasarkan pada buku pedoman karya tulis ilmiah penulisan skripsi di UIN Antasari Banjarmasin yang terdiri dari :

Bab I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

Bab II kajian teori dan kerangka berpikir. Pada kajian teori yang memuat peran kepala sekolah sebagai motivator, dan kinerja guru.

Bab III metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, partisipan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian teknik analisis data, dan teknik validitas dan keabsahan data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil penelitian serta pembahasan.

Bab V penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.