

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor kebutuhan penting yang harus diperoleh manusia adalah pendidikan. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius dalam menangani bidang pendidikan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya berbagai kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk meningkatkan, memperbaharui, dan mengembangkan sistem pendidikan di Indonesia.

Pendidikan Islam adalah pendidikan berdasarkan Al-qur'an, hadits dan akal. Berjalannya waktu membawa kita pada perkembangan zaman yang semakin maju, pendidikan Islam pun semakin maju. Proses pengelolaan pendidikan tersebut menjadi salah satu cara agar pendidikan Islam semakin maju (Tafsir, 2013:18).

Pada proses pengelolaan pendidikan tersebut tidak akan terlepas dari beberapa unsur salah satunya adalah unsur manusia. Unsur manusia tersebut dalam suatu pendidikan diantaranya ialah seorang pemimpin atau Kepala Madrasah dan tenaga pendidik atau guru. Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu akan jalannya sebuah lembaga pendidikan. Melalui kebijakan dan keputusan dari pimpinanlah suatu lembaga mampu berjalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Farland dalam Sagala, 2012:114). Selanjutnya Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara dan metode seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sedemikian rupa, sehingga orang tersebut dengan sadar mengikuti dan mematuhi segala kehendaknya (Joewono dalam Maduratna, 2013:72).

Beberapa teori mengenai kepemimpinan di atas sudah dipastikan bahwa sosok kepemimpinan itu melekat pada Kepala Madrasah. Karena Kepala Madrasah merupakan pemimpin di dalam suatu sekolah atau lembaga pendidikan. Unsur manusia selanjutnya adalah tenaga pendidik atau biasa disebut dengan guru. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menunjang jalannya proses pendidikan. Sering dikatakan bahwa guru merupakan jantungnya sebuah lembaga pendidikan. Di mana yang menjadi kunci keberhasilan peserta didik dalam mengembangkan segala potensi yang dimiliki ialah seorang guru. Sebagaimana diungkapkan oleh Asih Rahayu (2014:2) bahwa:

Tenaga pendidik/guru dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian. Dipandang dari segi dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat. Hal ini disebabkan oleh adanya dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran yang diperankan oleh guru dan tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak dapat seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya.

Secara menyeluruh, yang harus mendapatkan perhatian lebih adalah guru. Karena guru merupakan salah satu komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan. Ketika berbicara mengenai pendidikan, sosok yang satu ini akan selalu menjadi sorotan, karena guru selalu berkaitan dengan setiap komponen yang ada dalam sistem pendidikan, guru merupakan jantungnya pendidikan, terutama yang diselenggarakan dalam pendidikan formal di sekolah, berjalannya proses belajar mengajar gurupun sangat menentukan keberhasilan peserta didik (Manik dan Bustomi, 2011:99).

Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik. Sebagaimana dikatakan oleh Edy Sutrisno (2009:109) bahwa:

Motivasi merupakan suatu aspek yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012:278). Motivasi untuk bekerja ini menjadi salah satu faktor penting bagi tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Tanpa adanya motivasi dari para guru untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik, maka tujuan

yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dalam mengajar, niscaya tujuan yang diharapkan akan lebih mudah tercapai.

Motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya (Pratiwi, 2013:91). Kaitan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah yang ingin menggerakkan gurunya untuk menjalankan tugasnya, Kepala Madrasah haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk menciptakan hasil yang telah ditetapkan (Uno, 2016: 64).

Pemimpin diharapkan dapat menumbuhkan motivasi, memelihara motivasi kerja untuk para karyawannya, sehingga terciptanya kerjasama yang baik dan didukung oleh budaya organisasi yang kuat untuk dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. (Silalahi, 2008:19). Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Adapun salah satu yang mempengaruhi kinerja ada pada motivasi kerjanya.

Hal tersebut dapat dilihat sesuai dengan hasil studi pendahuluan di MTs. Al-Falah Bekasi pada Tanggal 18 November 2017 terdapat beberapa indikator yang masih mengarah pada rendahnya tingkat motivasi kerja guru/tenaga pendidik. Diantaranya yaitu : Kurangnya gairah dalam mengajar,

tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, masih kurangnya rasa keterikatan dan keseriusan akan pekerjaan, kurangnya disiplin dan kesadaran akan tugas yang dimilikinya, dan lain sebagainya. Kemudian dalam mengatasi persoalan tersebut Kepala MTs Al-Falah Bekasi melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi.

Dikatakan bahwa idealnya seorang guru bisa dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia merasa puas akan pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab dan semangat dalam bekerja, dan memiliki antusias yang tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai guru (Karweti, 2010:78)

Oleh karena itu sebagai pemimpin, seorang Kepala Madrasah harus mampu memberi motivasi pada bawahannya termasuk kepada guru untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Meski begitu untuk menciptakan hal tersebut nampaknya Kepala Madrasah sangat membutuhkan proses yang cukup panjang dan proses tersebut tidaklah mudah.

Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi? Bagaimanakah hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi?

Menyadari akan beberapa permasalahan yang terdapat di MTs Al-Falah Bekasi tentang rendahnya motivasi kerja tenaga pendidik maka dalam hal ini sangatlah diperlukan peran seorang pemimpin atau Kepala Madrasah. Peran dari Kepala Madrasah sebagai seorang motivator sangatlah menentukan

dalam usaha meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Karena masalah kepemimpinan merupakan masalah yang terbukti menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Maka permasalahan tersebut sangat penting dan menarik untuk diteliti lebih dalam dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-Falah Bekasi)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditetapkan rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana profil MTs Al-Falah Bekasi?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi?
4. Bagaimana hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs. Al-Falah Bekasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui profil MTs Al-Falah Bekasi

- b. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi
 - c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi
 - d. Untuk mengetahui hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Al-Falah Bekasi
2. Kegunaan Penelitian
- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu kepemimpinan yang berkaitan dengan peran pemimpin sebagai motivator Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja Guru.
 - 2) Memberikan deskripsi secara kritis bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam substansi yang sama secara lebih mendalam dan dengan cakupan yang lebih luas.
 - 3) Dapat menjadi rujukan atau sebagai masukan bagi para tenaga pendidik, praktisi pendidikan dan pengelola pendidikan yang memiliki kesamaan karakteristik.
 - b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat khususnya bagi para tenaga pendidik, praktisi pendidikan dan

pengelola pendidikan mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012:6).

Adapun salah satu ciri penelitian kualitatif adalah latar alamiah. Penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*). Maka selain membahas pada fokus permasalahan, penelitian inipun membahas seluruh objek yang ada dilokasi (Moleong, 2012:8).

Pengkajian terhadap pengertian kepemimpinan menurut paling tidak terdapat dua kunci, yaitu a) kepemimpinan merupakan ilmu/seni dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) dalam upaya mempengaruhi dan menggerakkan bawahan seorang pemimpin harus memiliki sifat: menghargai perbedaan, menghormati perbedaan, dan selanjutnya berusaha membangun kekuatan (Ekosiswoyo, 2007:77).

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Tim Dosen Administrasi UPI dalam Jahari dan Syarbini, 2013:100). Selanjutnya dikatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah salah satu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan kearah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan (Engkoswara dan Komariah, 2010:178).

Adapun pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan ialah Kepala Madrasah. Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. Kepala Madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengelola, memimpin dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pendidikan pada madrasah, berdasarkan standar nasional pendidikan (Direktorat Pendidikan Madrasah, 2016:184).

Pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan memiliki peran penting.

Adapun Afifudin dan Sobry Sutikno (2008:134) adalah sebagai berikut:

Peran pemimpin dalam lembaga pendidikan sebagai figur sangat diperlukan dalam mengambil kebijakan dan keputusan sehingga berbagai persoalan dapat diatasi dalam keadaan yang paling rumitpun. Hal penting yang harus dicatat mengenai komponen kepemimpinan pendidikan salah satunya adalah menggerakkan atau mengarahkan semua personil dalam institusi guna menyelesaikan tugasnya sehingga tercapai tujuan, meningkatkan hubungan kerja diantara personel, menimba kerjasama, menggerakkan sumber daya organisasi, dan memberi motivasi kerja.

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2011:110). Adanya motif mengakibatkan munculnya motivasi. Untuk memahami apa sesungguhnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian tentang motivasi ini menurut Robbins (1982:276) dalam Kadarisman, (2012: 274), menyatakan bahwa

“motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual.” Selanjutnya Sharma (1982:11) dalam Kadarisman, (2012: 274) mengemukakan bahwa *“motivation is will to work”*. Berdasarkan uraian tentang motivasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat pada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik. (Kadarisman, 2012:274)

Adapun teori motivasi yang digunakan adalah teori motivasi menurut Abraham H. Maslow dengan teori hierarki dalam Winardi (2011:13) Dikatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya Kadarisman (2012:278). Guru di dalam proses pembelajaran memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketetapan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi mengajarnya.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru (Solikin, 2016:31). Peran pemimpin mempunyai dampak yang besar terhadap motivasi kerja guru dalam proses pengajaran. Pengajaran adalah alat untuk membentuk pribadi terdidik. Jadi guru lebih banyak memberi berbagai pengalaman belajar melalui berbagai kegiatan belajar yang bervariasi. Dengan cara demikian murid merasakan memperoleh penguatan (*reinforcement*) (Solikin, 2016:5).

Kepala Madrasah adalah seorang yang harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan dan menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan kepada arah tujuan yang ingin diwujudkan sekolah. Kepala Madrasah sebagai motivator memberikan kekuatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, senang mengerjakannya, disiplin, tidak merasa terpaksa, dengan penuh

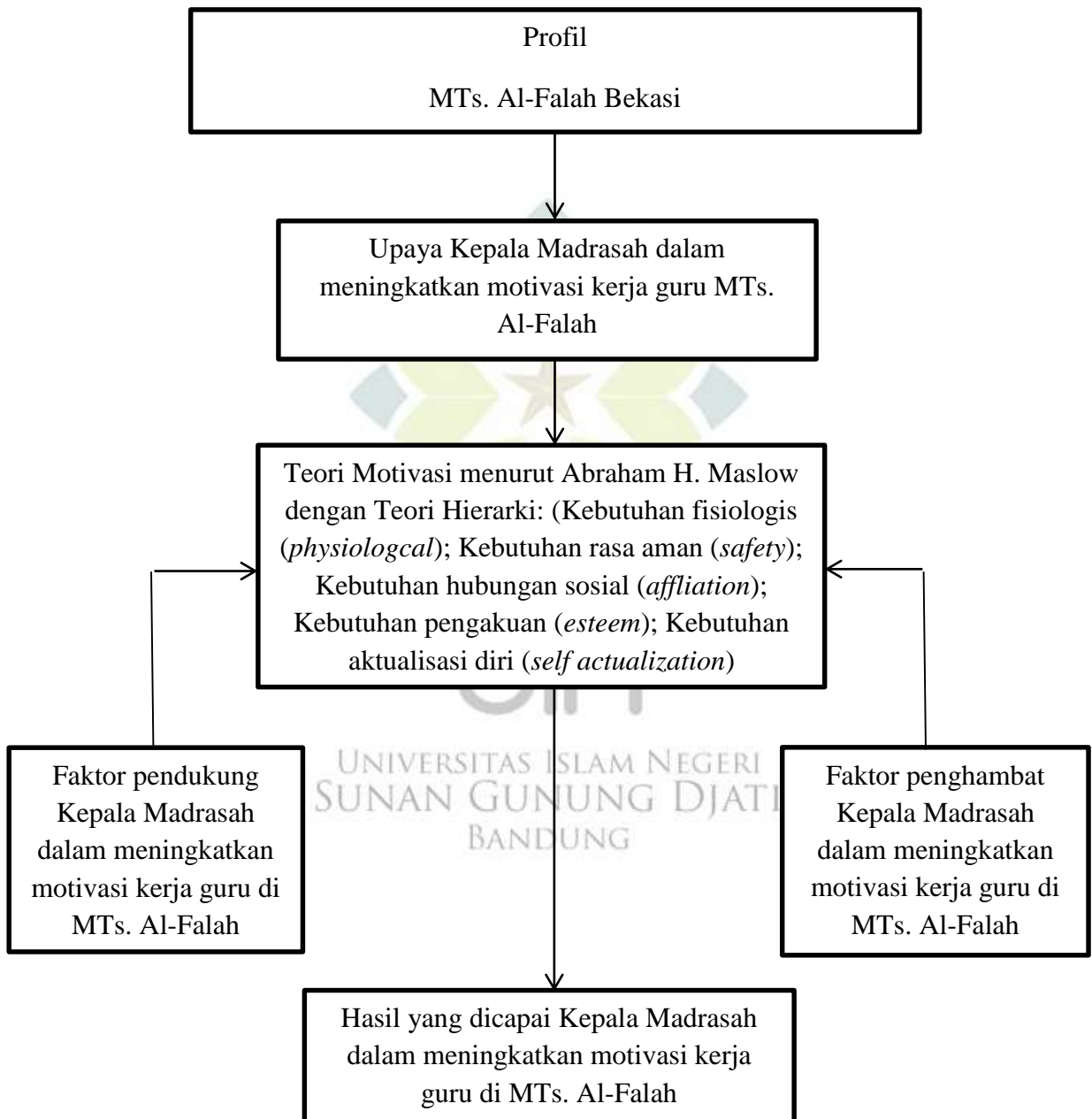
tanggungjawab dalam melaksanakan fungsi dan peranannya di sekolah (Solikin, 2016:29).

Jadi dapat disimpulkan bahwa agar guru atau tenaga pendidik semangat dalam bekerja diperlukan kemampuan seorang pemimpin sebagai motivator yakni memberi motivasi. Untuk mejadi seorang pemimpin yag baik harus sesuai dengan kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mengayomi seluruh bawahannya yaitu bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin yang dapat mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencari apa yang diharapkan dan dapat mengembangkan kelompok yang dipimpinnya.

Agar lebih jelas kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dari skema berikut:



KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTs. AL-FALAH
BEKASI



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

E. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Skripsi Sarjana Kependidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Ika Khairiyah Mukmin 2013 dengan judul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kupang NTT. Skripsi ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan penulis terkait kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hanya saja berbeda fokus penelitiannya. Jika skripsi tersebut fokus pada peningkatan kinerja guru, penulis akan terfokus pada peningkatan motivasi kerja guru.
2. Buku *Teori Motivasi & Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, di tulis oleh Hamzah B. Uno. Yang diterbitkan oleh PT Bumi Aksara di Jakarta tahun 2016. Adapun teori yang diambil dari buku ini ialah teori tentang motivasi kerja guru dan teori tentang kepemimpinan Kepala Madrasah. Teori tersebut relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.
3. Jurnal Munika Maduratna dengan judul Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda. Isi jurnal memiliki keterkaitan dengan judul penelitian penulis. Yaitu tentang upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia. Hanya saja fokus objeknya berbeda. Di dalam jurnal tersebut fokus pada upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam peningkatan efektifitas

kerja guru, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan fokus terhadap upaya Kepala Madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru.

4. Jurnal Rasdi Ekosiswoyo Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan Jurnal Ilmu Pendidikan Jilid 14, Nomor 2, Juni Tahun 2007. Isi dari jurnal tersebut memiliki keterkaitan dengan judul penelitian penulis. Yaitu tentang kepemimpinan. Hanya saja fokusnya berbeda. Jika penelitian tersebut membahas kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan, jika penelitian yang akan dilakukan penulis lebih kepada kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
5. Jurnal Sri Setiyati Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014. Isi dari jurnal tersebut memiliki keterkaitan dengan judul penelitian penulis. yaitu tentang kepemimpinan. Jika penelitian tersebut membahas pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, jika penelitian yang akan dilakukan penulis lebih kepada kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.