

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan secara umum adalah proses dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan, menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Sekolah menjadi suatu lembaga yang akan mendidik peserta didik dengan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sama dengan tujuan bangsa Indonesia sebagaimana yang ada dalam pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Usaha yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tujuan ini adalah dengan cara pendidikan, baik pendidikan formal, non-formal dan informal.¹ Hal ini diperkuat oleh pengertian pendidikan yang di tertuang dalam UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 bahwa pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Soebagio Atmodiwirio, kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian utama karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahir tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pekerja. Intinya melalui pendidikan, kita menyiapkan tenaga-tenaga yang berkualitas, tenaga yang siap latih dan siap pakai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan pendidikan dalam era reformasi dewasa ini haruslah

¹ Hari Irawan, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SDN 156 KALAENA, KABUPATEN LUWU TIMUR)," *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2021.

diserahkan pada figur yang berwawasan luas sehingga dapat mengakomodasi berbagai pikiran dan pandangan masyarakat yang semakin dewasa. Tenaga-tenaga profesional inilah yang menjadi penggerak dilapangan dalam menjawab atau merespon tantangan-tantangan moderinitas yang semakin berat.²

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga seolah-olah kepemimpinan dipaksa untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti struktur atau tatanan, kekuasaan dan lingkungan organisasi.³Dalam struktur organisasi lembaga pendidikan diperlukan seorang pemimpin yang mahir dalam menggerakkan organisasi.⁴

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seseorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.⁵

Untuk membangun motivasi dan semangat kerja pegawai perlu adanya kepemimpinan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan pegawai dan menyesuaikan diri dengan situasi serta kondisi bawahan. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi

² Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2000).hal 161

³ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2000).hal 161

⁴ Prof. Dr. Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga, 2007). Hal.81

⁵ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).hal 4

sekolah/madrasah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah perilaku kepemimpinan sekolah/madrasah, sebagai pemimpin sekolah/madrasah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah/madrasah.

Peran dan tugas kepala sekolah menurut E. Mulyasa, sebagai berikut : *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja pegawai yang menanganinya. Dalam kaitannya dengan perilaku kepemimpinan sekolah/madrasah yang ingin menggerakkan bawahannya untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi pegawai tersebut, sehingga para pegawai akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Pemimpin sekolah/madrasah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai hal ini dapat tercermin dari perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan kepada bawahannya.⁶

Motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Para manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju mencapai sasaran organisasi. Konsep motivasi juga digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku (perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga untuk

⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).h.97

menunjukkan arah tindakan.⁷Menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala sekolah. Seorang pemimpin pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi yang bersangkutan.⁸

Melihat pentingnya peran kepemimpinan dalam memotivasi pegawai disekolah/madrasah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peiliti, peneliti melihat bahwa sumber daya manusia di MI Al-Islam Pranggang sudah dikelola dengan baik dan terstruktur dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawainya. Adapun dalam kegiatan peningkatan motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh sekolah ialah dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti mengikuti workshop, seminar, diklat yang biasanya diadakan oleh Dewan Pendidikan Nasional (Diknas), Kemenag, dan yang terpenting dalam peningkatan motivasi pegawai disekolah ini ialah motivasi dari diri sendiri, apabila diri sendiri tidak ingin melakukan sesuatu yang bermanfaat maka hal yang diinginkan pun tidak akan tercapai.

Dalam penelitian ini peneliti memilih MI Al Islam Pranggang sebagai lokasi penelitian karena sebagai salah satu madrasah ibtidaiyah yang lebih modern, dimana dalam madrasah ibtidaiyah memadukan antara pendidikan pesantren dan sekolah, dimana materi yang diajarkan digabungkan dengan agama dan

⁷ Setyowati, *Organisasi dan Kepemimpinan Modern* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013). Hal 53-54

⁸ Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2006).hal 15

pengetahuan umum. Madrasah yang menawarkan berbagai kualitas dan keunggulan, memiliki banyak prestasi baik dalam bidang akademik dan nonakademik, serta jumlah murid yang setiap tahunnya meningkat. MI Al Islam mempunyai citra baik dalam lingkup masyarakat, selain itu MI Al Islam mampu menghasilkan lulusan yang berkarakter islami namun tetap berwawasan luas. Madrasah juga memiliki fasilitas pendukung yang memadai dan kualitas program yang sangat baik untuk mengatasi kekhawatiran para wali murid.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih sekolah MI Al-Islam Pranggang sebagai objek penelitian dengan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI MI AL-ISLAM PRANGGANG”**

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian yang menjadi pokok bahasan utama dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik di MI Al-Islam Pranggang?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber belajar di MI Al-Islam Pranggang?
3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja di MI Al-Islam Pranggang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini tentunya tidak akan terlepas dari fokus penelitian yang diangkat dari penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik

di MI Al-Islam Pranggang

2. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber belajardi MI Al-Islam Pranggang
3. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerjadi MI Al-Islam Pranggang

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian pasti memiliki manfaat dari hasil proses meneliti dan menguji suatu kebenaran dalam pengetahuan. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan peneliti maka manfaat yang dapat diambil terbagi dalam dua kelompok, ialah secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara Teoritis

- a. Dapat mengembangkan keilmuan kependidikan pada umumnya dan dapat memberikan kontribusi keilmuan peneliti serta menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya terutama yang memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja pegawai disekolah.
- b. Memberikan masukan dan pendapat pemikiran tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai disekolah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami masalah yang bersangkutan dengan peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Dengan ini penulis berharap hasil penelitian yang telah didapat bisa berguna, dan bisa dijadikan sebagai referensi peneliti yang akan

melakukan penelitian dengan objek yang sama, sekaligus menambah referensi perpustakaan.

c. Bagi Sekolah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah pertimbangan dalam kegiatan perencanaan dan evaluasi peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai disekolah tersebut.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian terkait penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menguatkan penelitian pada saat ini. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam penyusunan skripsi ini diantaranya:

1. Heru Subandono, Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia, FISIP 2011, *“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Motivasi Kinerja Guru Studi Kasus di Sekolah Dasar Depok Provinsi Jawa Barat”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk motivasi kinerja guru studi kasus di sekolah master Depok provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Peran seorang kepala sekolah/madrasah dalam memimpin sebuah organisasi sekolah/madrasah sangat penting dengan membentuk motivasi kerja guru. Persamaan dari penelitian ini adalah peneliti terdahulu meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan penelitian ini adalah meneliti kepemimpinan kepala

sekolah dalam membentuk motivasi kinerja guru. Penelitian ini berfokus meneliti tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.⁹

2. Yusnindar, Jurnal DIDAKTIKA Universitas Syi'ah Kuala Banda Aceh 2014, "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN model banda aceh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan profesional kerja. Yaitu dengan melakukan hubungan yang menyenangkan antara kepala madrasah dan guru binaan. Pembinaan profesional kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai aspek penting semangat kerja kepala madrasah sebagai salah satu bagian keprofesionalan kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan perbedaan penelitian ini peneliti terdahulu meneliti kepemimpinan kepala sekolah melalui pembinaan professional kerja sedangkan penelitian ini berfokus meneliti tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.¹⁰
3. Titah Indah Ainia, Skripsi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020. "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam*

⁹ Heru Subandono, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Motivasi Kinerja Guru Studi Kasus di Sekolah Dasar Depok Provinsi Jawa Barat," *Universitas Indonesia*, 2011.

¹⁰ Yusnindar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh," *Jurnal DIDAKTIKA Universitas Syi'ah Kuala Banda Aceh*, 2014.

Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto". Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan upaya peningkatan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah yaitu dengan cara melakukan pendekatan kepada guru seperti memahami motif, kebutuhan dan keinginan guru dalam bekerja. Tugas guru yaitu sebagai perancangan dan pelaksanaan pembelajaran jadi upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan menciptakan hubungan yang baik dengan guru dan mengikut sertakan guru dalam mengikuti sekinar-seminar dalam pembuatan RPP dan Silabus, dan kepala madrasah juga melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan dengan tujuan agar kepala madrasah bisa mengetahui dan mengontrol kinerja guru. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan menggunakan pendekatan kualitatif.¹¹

4. Chairani Najirah, Skripsi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan, 2021. *"Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 35 Medan"*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan mengetahui motivasi kerja guru di SMP Negeri 35 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan kepemimpinan partisipatif

¹¹ Titah Indah Ainia, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto," *UIN Sunan Ampel Surabaya*, 2020.

kepala sekolah di SMP Negeri 35 Medan dilaksanakan dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan guru. Keterlibatan tersebut meliputi keterlibatan dalam berkonsultasi dan memberikan masukan dan saran namun pengambilan keputusan tetap menjadi wewenang kepala sekolah. Melakukan pendekatan dengan menitik beratkan pada pemberdayaan guru, bersedia memperbaiki struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan sekolah, dalam menenukan kebijakan dan proses pengambilan keputusan melibatkan guru secara tepat, serta melaksanakan kerja sama dan komunikasi yang efektif dengan guru dan elemen lain yang bersangkutan. Motivasi kerja guru di SMP Negeri 35 Medan terbilang cukup baik dimana kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang dimiliki, tugas yang diberikan dengan target dan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan guru. Memperlakukan guru seperti mitra kerja melakukan komunikasi kepada guru secara personal maupun interpersonal, melakukan pengaturan- pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin kerja dan pemberian dorongan untuk berprestasi. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja.¹²

5. Enas, Thesis Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis, 2018. *“Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”*. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang 1) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kepribadian dalam meningkatkan kinerja guru, 2) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau

¹² Chairani Najirah, “Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 35 Medan,” *UIN Sumatera Utara Medan*, 2021.

dari kompetensi manajerial dalam meningkatkan kinerja guru, 3) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kewirausahaan dalam meningkatkan kinerja guru, 4) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi supervisi, 5) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi sosial dalam meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan pada penelitian ini meliputi kepala sekolah, pengawas, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kepribadian pada umumnya ber kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 2) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi manajerial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 3) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kewirausahaan pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 4) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi supervisi pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 5) Kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi sosial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan menggunakan pendekatan kualitatif.¹³

F. Definisi Konsep

Supaya dalam penelitian ini tidak meluas, maka peneliti berfokus

¹³ Enas, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Universitas Galuh Ciamis*, 2018.

memberikan batasan penelitian dengan beberapa istilah atau konsep. Definisi konsep adalah penjelasan atas konsep penelitian yang ada dalam judul penelitian. Adapun istilah-istilah atau konsep yang perlu di definisikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari bahasa Inggris *leadership*. Dalam definisi secara luas kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap anggota kelompok.¹⁴

2. Motivasi Kerja

Motivasi ialah sekelompok kegiatan yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin diri. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etika, dan norma, yang berlaku dalam masyarakat tertentu. Begitupun dengan motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi berbagai faktor internal dan eksternal. Adapun faktor yang

¹⁴ Noni Handini, "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA NURUL AMALIYAH TANJUNG MORAWA," *UIN Sumatera Utara Medan*, hal 12.

dapat mempengaruhi motivasi yaitu : prestasi, pengakuan, tantangan, kepentingan, tanggung jawab, promosi dan gaji.¹⁵

¹⁵ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Al Falah* 17, no. 31 (2017). Hal 120