

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau ketrampilan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus. Maka agar tercapai efisien dan efektifitas kerja sangat diperlukan profesionalisme guru dalam melaksanakan

tugasnya.¹ Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja tinggi.

Dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah, guru selain berinteraksi dengan peserta didik juga berinteraksi dengan kepala sekolah. Dengan kata lain bahwa perilaku kerja atau kinerja guru dalam melaksanakan tugas akan sangat berkaitan dengan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat mempengaruhi warga sekolah termasuk guru agar tugas dan fungsinya secara lebih optimal yang diwujudkan dalam kinerja.

Fenomena yang terjadi pada saat ini menunjukkan bahwa kepala sekolah masih lemah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, terbukti dengan masih adanya guru yang tidak dapat melaksanakan tugas yang sebagaimana yang diharapkan kepala sekolah. Dalam konteks ini jelas bahwa kepala sekolah kurang tegas dalam memberikan perintah yang diharapkannya. Kepala sekolah lebih banyak pertimbangan, sehingga memberikan celah bagi guru untuk tidak merespon positif terhadap apa yang diharapkan kepala sekolah. Kondisi demikian kiranya perlu ketegasan dari kepala sekolah bahwa yang dilakukannya adalah benar dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

¹Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional* (Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta, 2012), Cet.1, hlm.14.

Peran kepala sekolah mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting sebab sebagai penentu bagi efektif dan efisiennya suatu organisasi. Sehingga kualitas pemimpin menentukan keberhasilan suatu lembaga. Pemimpin yang sukses harus mampu mengelola organisasi, sehingga dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan dapat menunjukkan jalan yang benar untuk dikerjakan bersama.

Kinerja guru yang ditampilkan masih kurang optimal yang ditandai lemahnya guru dalam menguasai keseluruhan aktifitas yang menjadi bidang tugasnya, baik aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mranggen masih belum optimal dalam upaya memberikan pembelajaran yang efektif terhadap peserta didik sehingga lulusan Madrasah Ibtidaiyah masih kurang diterima di sekolah favorit dibandingkan dengan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mranggen. Begitu juga guru masih belum memahami Permendiknas N0 22 tahun 2006 tentang Standar Isi dan Permendiknas No 41 tahun 2007 tentang Standar Proses. Banyak fenomena di lapangan, guru hanya sebatas mengajar tetapi kurang dalam hal persiapan mengajar, inilah yang menjadi faktor kurangnya perhatian seorang kepala sekolah dalam mengarahkan dan membina guru untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala

sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan mempunyai lima kompetensi yaitu: akademik, manajerial, personal, wirausaha, dan profesional. Banyak kepala sekolah yang kurang memahami Permendiknas No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

Berdasarkan data EMIS (*Educational Management Information System*) Departemen Agama Republik Indonesia. Pada tahun 2004 di Jawa Tengah terdapat sejumlah madrasah baik negeri maupun swasta. Adapun rinciannya sebagai berikut: MI Negeri berjumlah 106 dan swasta 3.663 madrasah, MTs negeri berjumlah 116 dan swasta 1.226, sedangkan MA Negeri 61 dan swasta 329. Sementara data guru madrasah di Jawa Tengah dapat dipaparkan sebagai berikut: guru MI PNS 7.914 orang dan non-PNS 23.829 orang, guru MTs PNS 3.390 orang dan non-PNS 23.208 orang, dan guru MA PNS 1.539 orang dan non PNS 7.466 orang. Secara lebih komprehensif, keadaan guru madrasah serta guru PAI di sekolah umum di Jawa Tengah sesuai data Departemen Agama Pusat tahun 2004 dapat dijabarkan sebagai berikut: MI (31.743 orang), MTs (26.598 orang), MA (9.005 orang), SD (18.357orang), SMP (2.662orang) dan SMA (1.653orang).² Salah satu yang menjadi fokus penelitian nantinya adalah Madrasah Ibtidaiyah di wilayah Kecamatan Mranggen

²Amin Farid, dkk., *Respon dan Kesiapan Guru Madrasah dalam Menghadapi Pelaksanaan PPG Studi di kota Semarang*, (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2011), hlm. 2.

yang berjumlah 21 Madrasah Ibtidaiyah, dengan jumlah guru 207 orang.³

Berdasarkan wawancara penulis dengan Pengawas Madrasah Ibtidaiyah Kec. Mranggen yang membawahi 21 Madrasah Ibtidaiyah berpendapat, sebanyak 70% guru masih lemah kinerjanya meskipun sudah mendapatkan sertifikat pendidik lewat PLPG ataupun PPG. Hal ini dapat dilihat melalui nilai beban kinerja guru yang dibawah rata-rata yaitu C (cukup). Serta 21 kepala sekolah kurang maksimal dalam melakukan supervise akademik terhadap guru. Hal ini dapat dilihat ketika Pengawas berkunjung ke sekolah secara mendadak tanpa ada pemberitahuan, bahwa tugas kepala sekolah tidak hanya kepada aspek managerial tetapi juga akademik. Serta wajib hukumnya kepala sekolah mengajar 6 jam per minggu. Hal ini tidak pernah dilaksanakan 50% Kepala Madrasah Ibtidaiyah dari jumlah 21 Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Mranggen.⁴ Diantara sekian guru itu masih banyak yang belum memenuhi empat kriteria kompetensi guru yaitu pedagogik, sosial, pribadi dan profesional, sehingga hal ini menyebabkan kualitas kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah menjadi sangat rendah. Maka dari itu Kepala Madrasah Ibtidaiyah sebagai pemimpin harus mampu untuk

³Pra Riset, 3 Maret 2014

⁴ Abdul Rochim, *Pengawas Pendidikan MI Kec. Mranggen*, tgl 18 April 2014 jam 14.00.

mempengaruhi serta memberikan motivasi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Mranggen?
2. Bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Mranggen?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Mranggen ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan yang ilmiah sudah dipastikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Mranggen.
2. Untuk mengetahui kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Mranggen.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Mranggen.

Selain memiliki tujuan, Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
 - b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian sejenis nanti.
 - c. Diharapkan memperluas khasanah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru se-kecamatan Mranggen.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Kepala Seksi Mapenda dan Pokjawas di Kabupaten Demak, dalam mengambil kebijakan sehubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah melalui pengoptimalan tugas dan fungsi kepala sekolah maupun guru.
 - c. Bagi para kepala sekolah madrasah di kecamatan Mranggen agar lebih meningkatkan kualitas

kepemimpinannya, terutama dalam membina guru agar kinerjanya lebih optimal.