

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan di era seperti saat ini memerlukan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi bukan berarti hanya mampu di dalam menggunakan, tetapi juga dituntut untuk mengembangkannya. Pendidikan merupakan jembatan yang akan mengantarkan kita pada tujuan berbangsa dan bernegara, sekaligus sebagai pondasi utama yang harus diperkuat dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia berkualitas. Dalam konteks pendidikan formal maupun nonformal, guru memegang peranan strategis sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja guru menjadi faktor penting dan secara langsung akan memengaruhi mutu pendidikan yang dijalankan. Kualitas guru sebagai tenaga pendidik adalah salah satu faktor penentu dan memiliki posisi strategis terhadap capaian tinggi rendahnya hasil pendidikan dan bagaimana kualitas peserta didik memiliki ketergantungan dengan kualitasnya guru sebagai pengajar peserta didik tersebut. (Oktavia Fairy et al. 2019)

Perubahan-perubahan yang mendasar dalam dunia pendidikan yang bersifat dinamis menunjukkan semakin kompleksnya kehidupan dunia pendidikan dan ketatnya persaingan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap orang dituntut memiliki kemampuan spesialisasi agar dapat berpacu dalam kehidupan. Untuk memperoleh kemampuan

harus melalui sebuah pendidikan baik pendidikan formal maupun informal.

Berdasarkan undang-undang no 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan nasional menjelaskan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". (Habe & Ahiruddin, 2017, hlm.3)

Madrasah Tsanawiyah merupakan salah satu jenjang pendidikan yang turut mengambil peran dalam mencetak generasi berkualitas, sekaligus Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mempelajari ajaran Islam secara terarah, terpimpin, dan terkendali. Hasil penelitian kualitatif menemukan bahwa madrasah memiliki peranan yang penting yaitu sebagai lembaga pendidikan dalam memajukan pendidikan serta meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan yang bersifat humanis, inklusif, dan religius. (Mentari, 2020) Pendidikan di Madrasah tidak hanya menekankan penguasaan ilmu pengetahuan umum, tetapi juga nilai-nilai keislaman. Kepala madrasah memainkan peran krusial dalam mengarahkan dan menentukan standar pendidikan di area madrasah melalui gaya kepemimpinannya. Salah satu metode kepemimpinan yang bisa diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional, di mana pendekatan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi serta memberikan motivasi, sekaligus menggali potensi maksimal setiap anggota organisasi demi mencapai tujuan yang lebih tinggi dari pada sekedar target yang telah ditetapkan. Keunggulan kepemimpinan transformasional terletak pada strategi bagaimana mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dari seharusnya (*extra effort*) sehingga mencapai titik

keberhasilan yang memang ditetapkan sekaligus mencapai hasil lebih dari yang ditetapkan (Oktavia Fairy et al., 2019) Kepala madrasah yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan ini tidak hanya berperan sebagai atasan, melainkan juga berfungsi sebagai contoh dan pendorong motivasi bagi para pendidik. Dengan metode ini, madrasah bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif, kerja sama yang solid, serta motivasi yang tinggi, kepemimpinan akan dicirikan oleh kemampuan untuk menyampaikan visi yang jelas dan berarti, dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan dedikasi.

Selain itu, motivasi kerja adalah elemen krusial yang berpengaruh pada seberapa besar seorang pendidik memiliki antusiasme dan hasrat untuk mencapai target pekerjaan dengan baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab, dan berorientasi pada proses dan hasil. Motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja guru adalah daya dorong yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. (Ayu Ratmini et al., 2019) Guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong oleh keinginan untuk memberikan hasil terbaik, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam hasil yang dicapai oleh siswa. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya sekolah. Budaya sekolah

yang kondusif, mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan positif di lingkungan sekolah, memiliki peran penting dalam upaya untuk dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas para guru. Sebuah budaya sekolah yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan komitmen guru terhadap lembaganya. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas dirinya bekerja. Budaya organisasi guru dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas profesi yang dimilikinya, juga rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan semangat diri dalam membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, serta mengevaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. (Hasanah et al., 2020)

Sementara etos kerja para guru mencerminkan dari sikap profesional, integritas, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Seorang guru yang memiliki semangat kerja yang besar akan terus berupaya untuk memperlihatkan komitmen dan dedikasi dalam mengoptimalkan kemampuan siswa. Ada dua etos kerja yaitu etos kerja rendah dan etos kerja tinggi. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah memiliki karakteristik kerja dirasa sebagai sesuatu yang membebani dan melakukan kerja sebagai suatu keterpaksaan. Sedangkan seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki karakteristik kerja dirasa sebagai aktivitas yang bermakna dan kerja dilakukan sebagai ibadah. Jika seorang guru memiliki etos kerja yang tinggi, maka guru akan menikmati pekerjaannya dengan senang hati sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru. (Ningrat et al., 2020)

Kabupaten Jembrana sebagai salah satu daerah di Bali yang memiliki sejumlah Madrasah Tsanawiyah, tentu menghadapi tantangan dalam meningkatkan

mutu pendidikan agar lebih kompetitif. Oleh karena itu, penting melakukan kajian secara empiris mengenai hubungan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan etos kerja dengan kinerja guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah di daerah Jembrana. Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Jembrana.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah-masalah yang terjadi pada proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Jembrana dapat diidentifikasi seperti dibawah ini.

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang belum sepenuhnya mencerminkan kepemimpinan transformasional, berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja guru. Salah satu pendekatan yang diyakini mampu meningkatkan performa organisasi adalah kepemimpinan transformasional, yang mengedepankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu.
2. Tingkat motivasi kerja guru yang bervariasi mengindikasikan belum terbangunnya dorongan internal yang kuat untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang tinggi, sementara guru dengan motivasi rendah cenderung menjalankan tugas secara mekanis dan minim inovasi.

3. Budaya sekolah yang belum terinternalisasi dalam perilaku guru menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya sekolah mencerminkan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah, termasuk guru. Budaya yang positif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap lembaga.
4. Etos kerja guru yang berbeda-beda mengakibatkan ketidaksamaan dalam pencapaian kualitas pembelajaran. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab moral, kedisiplinan, dan semangat dalam bekerja. Guru dengan etos kerja tinggi akan memperlakukan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, sehingga mampu menampilkan performa yang konsisten dan unggul. Namun, di lapangan masih ditemukan guru yang bekerja karena keterpaksaan, minim inisiatif, dan tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta menghambat upaya kolektif dalam mewujudkan madrasah yang unggul.
5. Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jember belum sepenuhnya optimal dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, masih dijumpai adanya ketimpangan dalam kinerja guru, baik dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi hasil belajar. Kinerja yang belum maksimal ini menjadi hambatan dalam menciptakan kualitas pendidikan yang kompetitif dan sesuai harapan masyarakat serta tuntutan zaman.
6. Belum adanya kajian empiris yang menyeluruh terkait hubungan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jember. Meskipun berbagai studi

telah menunjukkan pentingnya faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja guru, namun kajian yang secara spesifik mengintegrasikan keempat variabel tersebut dalam konteks Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jember masih sangat terbatas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, adapun batasan dalam penelitian ini, agar penelitian ini berfokus mengenai permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas. Dalam penelitian ini akan dibatasi pada hal-hal berikut.

1. Variabel kepemimpinan yang dianalisis berpusat pada tipe kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah. Ini mencakup dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu, serta bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dijadikan sebagai variabel internal guru, meliputi dorongan untuk memberikan yang terbaik karena keinginan pribadi, bukan karena paksaan dari luar. Aspek yang dianalisis mencakup semangat bekerja, tanggung jawab, dedikasi, serta orientasi menuju pencapaian tujuan belajar.
3. Budaya sekolah yang diperhatikan dalam penelitian ini terbatas pada budaya organisasi madrasah, khususnya budaya kerja yang terkait dengan nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta etika profesional yang dijadikan pedoman dan diamalkan oleh para guru dalam melakukan tugas sehari-hari di Madrasah Tsanawiyah.
4. Etos kerja guru yang diteliti berfokus pada sikap dan perilaku profesional guru

dalam menjalankan tugasnya, termasuk integritas, disiplin, semangat, dan pandangan terhadap pekerjaan sebagai wujud pengabdian dan ibadah. Penelitian ini tidak mengkaji faktor-faktor eksternal seperti kebijakan insentif atau beban kerja struktural yang mungkin berdampak pada etos kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana?
4. Apakah etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana?
5. Apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya sekolah dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya sekolah dan etos kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun praktik, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk pihak-pihak yang berhubungan di dunia pendidikan, khususnya Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Jembrana. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya sekolah, dan etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Menjadi acuan dan dasar untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi variabel-variabel serupa dalam konteks yang berbeda, baik di jenjang pendidikan lain maupun di daerah yang berbeda. Menambah wawasan literatur ilmiah dalam bidang kepemimpinan pendidikan Islam serta pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat memberikan masukan penting untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, terutama dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memaksimalkan potensi guru secara optimal.

2) Bagi Guru Madrasah Tsanawiyah

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya motivasi kerja, budaya sekolah yang positif, dan etos kerja yang tinggi dalam mendukung kinerja profesional sebagai pendidik.

Guru dapat merenungkan dan mengevaluasi kembali sikap serta perilaku mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

3) Bagi Pengelola Lembaga Pendidikan dan Pembuat Kebijakan

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan, program pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia bagi guru madrasah, serta dalam memperkuat sistem budaya kerja dan etika profesional di lingkungan madrasah.

4) Bagi Masyarakat dan Orang Tua Siswa

Dengan meningkatnya kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan yang efisien, motivasi tinggi, budaya sekolah kuat, dan etos kerja yang profesional, masyarakat akan mengalami peningkatan kualitas pendidikan nyata, yang berdampak pada pembentukan karakter dan hasil belajar siswa yang lebih baik.