

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah upaya pengembangan potensi atau sumber daya insani, sehingga mampu merealisasikan diri (*self realisation*), menampilkan diri sebagai pribadi yang utuh. Tercapainya *self realisation* yang utuh ini merupakan tujuan umum pendidikan Islam yang proses pencapaiannya melalui berbagai lingkungan atau masyarakat baik secara formal, non formal maupun informal.¹

Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dalam kehidupan manusia, sebab proses pendidikan mempersiapkan dan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan bermanfaat bagi manusia untuk mengembangkan dirinya agar mampu menghadapi perubahan yang terjadi akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Ilmu yang diperoleh melalui proses pendidikan dapat digunakan untuk mempersiapkan diri menghadapi era persaingan global. Pendidikan yang menjadi pondasi kuat berkembangnya suatu negara adalah pendidikan yang bermutu.

Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui kebijakan sertifikasi guru (Permendiknas No. 18 Tahun 2007). Namun menurut Unifah Rosyidi (Kompas, 7 Oktober 2009: 12), kinerja guru yang sudah lulus proses sertifikasi masih belum memuaskan. Dari hasil survey yang dilakukan

¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 1

Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) hasil sementara yang diperoleh di 16 propinsi dari total 28 propinsi yang sedang disurvei, ditemukan bahwa dampak program sertifikasi kurang memuaskan. Para guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam bab II pasal 3 menegaskan bahwa "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak erta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."²

Disisi lain Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh

² UU RI No.20, 2003:11

lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru juga akan dapat melaksanakan kegiatan PBM, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh, suasana kejiwaan, sarana prasarana serta proses pengelolaan organisasi sekolah yang ada mendukung bagi timbulnya semangat kerja yang tinggi.

Islam menghendaki agar manusia dididik supaya ia mampu merealisasikan tujuan hidupnya sebagaimana yang telah digariskan oleh Allah SWT. Tujuan hidup manusia itu menurut Allah SWT ialah beribadah kepada Allah SWT. Seperti dalam surat Al- dzariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

56. Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Dari tafsiran diatas bahwasannya umat manusia khususnya sebagai manusia yang mengaku muslim kita harus ketahui bahwa sebagian orang mengira ibadah itu terbatas pada menunaikan shalat, shaum pada bulan

Ramadhan, mengeluarkan zakat, ibadah Haji, serta mengucapkan syahadat. Tetapi sebenarnya ibadah itu mencakup semua amal, pikiran, dan perasaan yang dihadapkan atau disandarkan kepada Allah. Aspek ibadah merupakan kewajiban orang islam untuk mempelajarinya agar ia dapat mengamalkannya dengan cara yang benar.

Islam sebagai agama (pedoman hidup) menganjurkan kepada kaumnya untuk mencari ilmu dan mengukuhkan keimanan kepada Allah SWT, sesuai dalam firman Allah SWT surat al-Mujâdalah ayat 11 yang artinya :

بَتَّأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
 أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“ Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”³

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya, edisi Lux, Kitab Suci Al-Qur'an*, h. 911.

Salah satu faktor penentu dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru (pendidik). Guru merupakan sumber daya manusia yang berada di barisan paling depan tempat saat terjadinya interaksi belajar mengajar. Adapun dalam pelaksanaan tersebut juga ada peran kepala madrasah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintahkan, melarang, dan bahkan memberikan sanksi kepada bawahannya agar bias melaksanakan serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negara tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian

abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.⁴

Para ahli manajemen berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor seluruh proses kegiatan organisasi sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan dinamikanya sumber-sumber yang ada. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Madrasah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kerja komponen-komponen yang lain karena Kepala Madrasah adalah administrator pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Sebagai administrator, ia harus memahami adanya komponen-komponen pendidikan di sekolah dan bagaimana cara memberikan pelayanan terhadap komponen-komponen tersebut di dalam penyelenggaraan keseluruhan kegiatan pendidikan di sekolah menuju pada tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan⁵.

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan

⁴Undang-Undang No. 14 tahun 2005. : 53.

⁵ Boediono. 1993. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Semarang: Depdikbud.

kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh keterampilan kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah dituntut harus dapat mengelola sumber daya madrasah secara optimal agar dapat berkembang dari waktu ke waktu.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan tujuan madrasah melalui pelaksanaan program-program secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang baik dan memadai sehingga dapat menghasilkan inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya yaitu mampu memberikan visi, misi, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, dan menganalisis serta mampu mengembangkan prestasi

para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pelayanan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi serta memberikan fasilitas yang memadai sehingga bawahan merasa diberikan unpan balik yang baik.

Dalam Pemimpin lembaga pendidikan Islam, Firman Allah SWT (QS. Al-Anbiya :73) :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ
وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah, (QS. Al-Anbiya (21):73)”

Kepala Madrasah yang efektif adalah Kepala Madrasah yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen.
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.⁶

⁶ Mulyasa, E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2005, hlm.126

Menurut Murtadha Muthahhari, umat manusia berbeda dalam hal keimanan dan kesadaran mereka akan akibat dari perbuatan dosa. Semakin kuat iman dan kesadaran mereka akan akibat dosa, semakin kurang mereka untuk berbuat dosa. Jika derajat keimanan telah mencapai intuitif (pengetahuan yang didapat tanpa melalui proses penalaran) dan pandangan bathin, sehingga manusia mampu menghayati persamaan antara orang melakukan dosa dengan melemparkan diri dari puncak gunung atau meminum racun, maka kemungkinan melakukan dosa pada diri yang bersangkutan akan menjadi nol. Saya memahami apa yang dikatakan Muthahhari derajat keimanan telah mencapai intuitif dan pandangan bathin ini adalah sebagai telah merasakan cita rasa realitas spiritual. Dengan adanya kondisi telah merasakan cita rasa realitas spiritual, maka pastilah Rasulullah SAW dan Imam Ali Bin Abi Thalib beserta keturunannya tadi terbebas dari segala bentuk dosa.

Sejalan dengan kepemimpinan tersebut, diantara keberhasilan pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Motivasi kerja yang unggul. Dunia pendidikan yang sangat berpengaruh adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja

organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.⁷

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Nawawi mengemukakan bahwa kinerja juga berarti karya, yang dimaksud dengan karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Berdasarkan batasan ini jelaslah bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.⁸

Atas dasar lima tahapan dalam proses pembelajaran, maka guru dituntut untuk minimal menguasai 5 kompetensi, yakni: 1) kompetensi dalam menyusun rencana pengajaran (RP), termasuk merumuskan tujuan; 2) kompetensi dalam menguasai materi pelajaran; 3) kompetensi dalam memilih dan menggunakan alat peraga; 4) kompetensi dalam memilih dan

⁷. Hernowo, Narmodo. 2005. *Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah*. <http://etd.epnirs.ums.ac.id/6864/>.

⁸. Nawawi, 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press :

menggunakan metode pembelajaran; 5) kompetensi dalam menyusun dan melaksanakan evaluasi keberhasilan belajar. Kelima kompetensi minimal inilah yang hendak diukur dalam mengetahui kinerja guru. Pengukuran kinerja guru juga tidak lepas dari peranan Kepala Madrasah sebagai pimpinan.

Kinerja guru dapat kita lihat dalam kegiatan proses pembelajaran yang merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses dalam pengertiannya di sini merupakan interaksi semua komponen atau unsur yang terdapat dalam pembelajaran yang satu sama lainnya saling berhubungan (*interdependent*) dalam ikatan untuk mencapai tujuan. Komponen pembelajaran antara lain menyusun program pengajaran, termasuk merumuskan tujuan, memilih materi pelajaran, metode mengajar, alat peraga, dan evaluasi sebagai alat ukur tercapai-tidaknya tujuan.

Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di madrasah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar.

Hal tersebut di atas diperkuat daripada hasil wawancara peneliti dengan salah satu pengawas Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang

Bawang *Ibu Surais*, menurutnya kepala Madrasah Tsanawiyah tersebut ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk Madrasah Tsanawiyah, menunda pelaksanaan tugas Madrasah Tsanawiyah, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor.⁹

Hal tersebut dapat terlihat pada beberapa madrasah tsanawiyah di Tulang Bawang pelaksanaan kepemimpinannya belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat terlihat dari kebiasaan yang dilakukan oleh kepala madrasah ketika melakukan monitoring hanya sekedar keliling kelas saja tanpa mencoba untuk memastikan kondisi kelas tersebut.

Kinerja guru merupakan hasil pelaksanaan daripada guru menjalankan kewajibannya untuk memberikan arahan kepada anak didiknya, sehingga murid merasa mendapatkan tambahan ilmu yang diberikan oleh guru. Kinerja yang baik diantaranya terlihat dari tingkat kehadiran guru kesekolah dan rajin dalam mengajar dan disesuaikan dengan yang telah direncanakan guru tersebut baik dari rencana pembelajaran yang disesuaikan dengan materi, guru mengajar dengan semangat, metode yang di gunakan banyak varias bahkan menindaklanjuti ketika murid masih belum mampu apa yang terlag materi diberikan oleh guru tersebut. Hal ini pun tidak terlepas dari

⁹ Wawancara dengan pengawas madrasah pada prasurevei pada bulan januari 2017

pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil angket prasurvey tentang kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tulang Bawang diperoleh data sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Hasil Prasurvey Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah
Zona 2 Kabupaten Tulang Bawang

No	Jenis kegiatan	Seharusnya	Realita	Kesenjangan
1	Guru masuk kelas tepat waktu dan keluar kelas tepat waktu	100%	87%	12,5%
2	Memiliki silabus	100%	77,5%	22,5%
3	Memiliki program tahunan	100%	77,5%	22,5%
4	Memiliki RPP	100%	77,5%	22,5%

Sumber : Hasil Prasurvey Kinerja Guru MTs Swasta di Kab. Tulang Bawang

Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja guru. Karena kinerja pegawai merupakan modal utama berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah diungkapkan dalam latar belakang, tujuan pendidikan sangatlah baik akan tetapi dalam mewujudkannya diperlukan langkah-langkah yang baik pula. Seiring kemajuan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi akan semakin kompleks pula permasalahan yang akan dihadapi oleh kepala sekolah baik dari faktor internal atau eksternal yang ada. Untuk itu dalam melaksanakan pekerjaannya kepala sekolah membutuhkan masukan dari mana saja agar kepala sekolah bisa memastikan dirinya tetap dapat bertugas pada tugas kerja yang sesuai tujuan. Dengan adanya pengaruh juga kepala sekolah akan lebih mudah memberikan pemahaman kepada dewan guru dan memberikan motivasi berprestasi dalam kinerjanya. Oleh sebab itu penulis dalam penelitian ini ingin mengetahui keterkaitannya.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah dalam mempengaruhi kinerja guru ?
2. Sebagian besar kepala madrasah belum melaksanakan kepemimpinan secara menyeluruh.
3. Sebagian kepala madrasah tidak mencatat perkembangan guru dan tidak mengadakan penelitian, sehingga kepala madrasah tidak memahami perkembangan gurunya.
4. Rendahnya Kepala Madrasah Tsanawiyah dalam memberikan motivasi terhadap kinerja guru ?

5. Masih jarang nya kepala madrasah yang ikut perlombaan prestasi atau forum-forum ilmiah lainnya.

Apabila kondisi diatas dibiarkan begitu saja maka akan terus-menerus terjadinya kemunduran pada pendidikan khususnya pada Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Tulang Bawang. oleh sebab itu penulis menganggap sangat perlu untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun masalah yang menjadi kajian utama penelitian ini adalah penelitian tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tulang Bawang”.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tulang Bawang, baik secara internal maupun eksternal, secara eksternal adalah kenyamanan tempat belajar, iklim akademik madrasah, iklim sosial madrasah, jaminan kerja guru, finansial, kompetensi guru, pengawasan dan kemampuan manajemen kepala sekolah, sedangkan secara internal adalah pengelolaan dalam kegiatan pembelajaran dan motivasi dari guru itu sendiri.

Selain itu Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik secara internal maupun eksternal, secara eksternal adalah kenyamanan tempat belajar,

pinansial, dan lain lain. sedangkan secara internal adalah pengelolaan dalam kegiatan pembelajaran dan motivasi dari guru itu sendiri .¹⁰

D. Rumusan Masalah

Masalah yang menjadi rumusan pokok dalam penelitian ini bertolak dari identifikasi variabel yang telah diuraikan sebelumnya. Oleh karena itu, secara umum masalah yang muncul dalam penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan penelitian, “ Seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tulang Bawang (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Untuk selanjutnya penulis rumuskan masalah ini dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Swasta Kabupaten Tulang Bawang ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kepala madrasah MTs Swasta Kabupaten Tulang Bawang terhadap kinerja guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta ?

Ketiga permasalahan pokok tersebut akan diteliti dan dianalisis secara menyeluruh sehingga akan diperoleh jawaban dari beberapa pertanyaan di atas secara komprehensif dan akurat.

¹⁰Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rosda 2015) h. 103

E. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh temuan dan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Tulang Bawang. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan dan motivasi kerja. Kedua faktor ini dianalisis pengaruhnya baik secara bagian maupun bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah.

Secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mendapatkan gambaran secara empiris tentang pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Swasta Kabupaten Tulang Bawang.
- b. mendapatkan gambaran secara empiris tentang motivasi kepala madrasah di MTs Swasta Kabupaten Tulang Bawang.
- c. Mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tulang Bawang.

2. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sumbangsih pemikiran yang terdiri atas :

a. Kegunaan Teoritis

1. Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan;
2. Diharapkan dapat memberikan informasi akademis mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tulang Bawang;
3. Diharapkan dapat menghasilkan konsep tentang pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tulang Bawang, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

b. Kegunaan praktis

1. Bagi Kepala Madrasah diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam mengembangkan kepemimpinannya sehingga berdampak positif bagi warga sekolah, khususnya guru;
2. Bagi guru diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam menyikapi masalah kepemimpinan;
3. Bagi peneliti diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah, smotivasi kerja guru, dan kinerja guru;
4. Bagi pembaca, dapat dijadikan refrensi penulisan karya ilmiah.