

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi peserta didik agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan sehingga dapat menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkannya untuk berfungsi secara kuat dalam masyarakat. Sedangkan pendidikan menurut Jhon Dewey adalah proses pembentukan kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Tujuan pendidikan dalam hal ini agar generasi muda sebagai penerus generasi tua dapat menghayati, memahami, mengamalkan nilai-nilai atau norma-norma tersebut dengan cara mewariskan segala pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang melatar belakangi nilai-nilai dan norma-norma hidup dan kehidupan.<sup>1</sup>

Pendidikan juga diartikan sebagai salah satu upaya agar dapat mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk menuju era globalisasi yang penuh tantangan, sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar

---

<sup>1</sup> Mansur Muslish, 2013, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensial*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 67

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, cerdas, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui pendidikan peserta didik disiapkan untuk menghadapi hidup yang kompleks, sehingga tercapai kehidupan yang sejahtera dan bahagia.<sup>2</sup>

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang disediakan untuk mencetak generasi yang lebih baik, berkualitas dan berakhlak mulia. Untuk melahirkan generasi yang berkualitas maka madrasah harus memiliki personil agar aktivitas dalam organisasi madrasah tersebut dapat dikelola dan berjalan dengan baik. Adapaun personil yang paling utama dalam organisasi pendidikan adalah kepemimpinan atau kepala madrasah. Jadi setiap kepemimpinan harus menjadi pemimpin yang baik dan berkualitas.

Madrasah adalah organisasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran melalui sekolah. Madrasah merupakan wadah untuk menciptakan manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya, baik dari segi budaya, sosial, maupun ekonomi. Madrasah yang efektif meliputi : a) kepala madrasah dan guru memiliki komitmen dan perhatian tinggi terhadap perbaikan mutu pengajaran, b) guru-guru memiliki harapan yang tinggi untuk mendukung pencapaian prestasi siswa, c) iklim madrasah yang tidak kaku, tanpa tekanan dan kondusif dalam seluruh proses pengajaran, d) madrasah mempunyai

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 Tahun 2003

pemahaman yang luas tentang fokus pengajaran dan mengusahakan keefektifan madrasah dengan mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah untuk mencapai tujuan secara maksimal, e) madrasah efektif dapat menjamin kemajuan siswa yang dimonitor secara periodik.<sup>3</sup>

Guru sebagai bagian dari sistem pendidikan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di madrasah. Selain itu, guru merupakan subsistem yang dominan dari beberapa subsistem pendidikan yang lainnya terutama dalam menghasilkan peserta didik yang bermutu. Hal ini dikarenakan guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Guru juga yang mengetahui kelemahan dan kelebihan peserta didik. Dengan begitu ia dapat menciptakan proses pembelajaran yang tepat untuk peserta didiknya. Ketepatan proses pembelajaran itulah nantinya yang akan membawa peserta didik berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>4</sup>

Ketepatan proses pembelajaran itu hanya dapat dilakukan oleh guru yang memiliki motivasi kerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi dapat dilihat ketika guru mampu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan interaksi pembelajaran, menilai prestasi belajar peserta didik, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, mengembangkan profesi keguruannya, memahami wawasan pendidikannya, dan menguasai bahan kajian akademiknya dengan baik.

---

<sup>3</sup> Makawimbang, 2012, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung : Alfabeta, hlm. 95

<sup>4</sup> Wahyu Fitriana Defi, 2014, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang*, Padang : Univ. Negeri Padang, hlm. 2

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>5</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru harus memiliki motivasi dalam dirinya. Motivasi ini terjadi dalam diri seseorang akibat dari adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya.<sup>6</sup> Morgan mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah sesuatu tujuan tertentu.<sup>7</sup>

Motivasi kerja guru merupakan kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugas dengan menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja penting dalam mengerjakan tugas karena motivasi kerja akan menimbulkan semangat atau dorongan kepada diri seorang guru untuk mengerjakan tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Orang yang akan bekerja dengan motivasi yang tinggi akan merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Seorang guru akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang optimal dan

---

<sup>5</sup> Husaini Usman, 2009, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet ke-III, hlm. 250

<sup>6</sup> Jhon Whitmore, 2007, *Coaching For Performance*, terj. Dwi Hewlly Purnomo dan Louis Novianto, *Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Jakarta : Gramedia, hlm. 396

<sup>7</sup> CT. Morgan, RA. King dan Scholar, 2006, *Introduction to Psikology*, New York : Mc Graw Hill Book Company, hlm. 38

semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan dirinya. Motivasi tidak datang begitu saja, akan tetapi membutuhkan *stimulus* untuk dapat memunculkannya. Motivasi dapat muncul dari berbagai hal seperti pemberian perhatian, pemberian motivasi, adanya penghargaan, pemberian upah yang setimpal, dan alasan yang penting dalam kehidupan.

Namun sekarang banyak kita temukan di lapangan bahwa masih ada sebagian guru yang kurang tekun dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari perilaku guru yang tidak betah berada di madrasah, mereka datang ke madrasah hanya pada saat mengajar saja. Tidak mau meluangkan waktu untuk bekerja di madrasah seperti memeriksa tugas yang dikerjakan siswa dan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dan juga masih ada sebagian guru belum memiliki kesadaran penuh terkait pelaksanaan tugas mengajarnya. Misalnya dalam membuat RPP dan batas-batas pembelajaran baru akan dilaksanakan ketika diinstruksikan oleh kepala madrasah. Ini terlihat masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mulyasa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau keinginan. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya



produktivitas atau kerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala madrasah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kerjanya.<sup>8</sup>

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun madrasah yang efektif. Kepemimpinan pendidikan berkaitan erat dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif terhadap para guru dalam situasi kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu, maupun secara kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah.

Kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeraskan semua sumber daya yang ada di madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat

---

<sup>8</sup> Mulyasa, 2004, *Manajemen Berbasis Madrasah : Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 120

mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan motivasi kerja guru.<sup>9</sup>

Kepala madrasah harus membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan kepala madrasah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan madrasah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan. Di samping itu kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan motivasi kerja yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.<sup>10</sup>

Menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala madrasah. 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 memberikan contoh yang baik kepada anak

---

<sup>9</sup> H. Darmadi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*, Yogyakarta : Budi Utama, hlm. 50

<sup>10</sup> Kartini Kartono, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Press, hlm. 21

buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan.<sup>11</sup>

Kurangnya motivasi dari kepala madrasah dapat menyebabkan kurang baiknya guru dalam mengelola pembelajaran maupun sikap profesionalnya. Profesionalitas guru yang kurang baik dalam disiplin belajar akan menghambat proses belajar mengajar. Maka dari itu motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah memiliki kedudukan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi dapat menciptakan pembelajaran yang bermutu dan berkualitas. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Muhammad Saroni, 2006, *Manajemen Sekolah*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, hlm. 15



- a. Kurangnya motivasi dari kepala madrasah dapat menyebabkan kurang baiknya guru dalam mengelola pembelajaran maupun sikap profesionalnya.
- b. Peran kepala madrasah belum dilaksanakan secara maksimal.
- c. Profesionalitas guru yang kurang baik dalam disiplin belajar akan menghambat proses belajar mengajar.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
- b. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
- c. Sejauh mana hasil peningkatkan motivasi kerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

- a. Mendeskripsikan peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

- b. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.
- c. Mendeskripsikan hasil peningkatan peran kepala madrasah dalam motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis akan menemukan pendekatan, teknik peningkatan hasil motivasi kerja guru Madrasah Aliyah.

#### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi madrasah penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah.
- 2) Bagi kepala madrasah penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam peningkatan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah.
- 3) Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam pelaksanaan peningkatan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Secara keseluruhan, penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II, merupakan kajian teori yang berisi tentang deskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis ini, Motivasi Kerja Guru meliputi : Pengertian Motivasi Kerja Guru, Pentingnya Motivasi Kerja, Jenis-Jenis Motivasi Kerja Guru, Indikator Motivasi Kerja Guru. Kepala Madrasah meliputi : Pengertian Kepala Madrasah, Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah, Peran Kepala Madrasah, Kualitas Kepala Madrasah, Strategi Kepala Madrasah, Standar Kompetensi Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah. Penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

BAB III, merupakan metode yang membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji kebasahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan pembahasan yang memuat hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data : gambaran secara umum Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021. Analisis data : analisis peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, peningkatan peran kepala madrasah dalam motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021. Pembahasan : peran kepala madrasah dalam meningkatkan

motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, peningkatan peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati. Kemudian sebagai pelengkap akan dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

