

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah hak yang dimiliki oleh setiap warga negara. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana guna mengembangkan potensi yang dimiliki oleh manusia. Pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (1), dijelaskan 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.

Salah satu tujuan pendidikan nasional adalah menjadikan peserta didik manusia yang cakap dan berakhlak mulia. Pendidikan yang diselenggarakan dapat sesuai dengan tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran guru atau tenaga pendidik. Guru atau pendidik adalah tenaga profesional yang menjalankan proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional menjadi pendorong terwujudnya tujuan pendidikan. Guru profesional yang memiliki kinerja baik akan mampu membentuk peserta didik yang berkualitas.

Kinerja guru berkaitan dengan motivasi kerja guru. Menurut hasil studi pendahuluan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiyani & Sarino (2018, hlm. 84), diketahui bahwa kinerja guru belum optimal. Hal itu tercermin dari perolehan skor penilaian kinerja guru yang masih berada di bawah standar perolehan skor. Kondisi tersebut diduga disebabkan oleh salah satu faktor, yaitu motivasi kerja guru. Selain itu, pada latar belakang penelitian yang dilakukan oleh Danial, Damopolii, & Syamsudduha (2019,

hlm. 62), diketahui masih terdapat beberapa guru yang kurang memiliki motivasi kerja. Hal ini ditandai dengan masih terdapatnya beberapa guru yang tidak datang mengajar pada saat jam pelajaran berlangsung atau hanya sekadar menitipkan buku paket kepada peserta didik untuk dicatat pada jam pelajaran tersebut, kemudian penjelasannya menyusul pada pertemuan berikutnya.

Motivasi kerja memberikan guru kemauan dan semangat untuk memenuhi tujuan pendidikan. Motivasi adalah salah satu hal yang memengaruhi perilaku atau tindakan seseorang. Motivasi dapat dikatakan sebagai keinginan atau kemauan pada diri setiap individu yang dapat membuat individu tersebut bersemangat dan memiliki energi untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi mengarahkan seseorang untuk bertindak ke arah yang optimal. Mc. Donald (dalam Sitorus, 2020, hlm. 56), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.”

Guru yang memiliki motivasi akan menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati. Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumartono, Karta, & Setiadi. (2017, hlm. 170), dikatakan bahwa “terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi guru dalam bekerja akan semakin meningkat karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok/orang lain.”

Pada buku “Manajemen Pendidikan Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional” karya Wahyudin, U. R (2020, hlm. 29), dikatakan bahwa “pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan. Sedangkan, kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin.”

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kecerdasan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk bekerja

sama. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan membujuk seseorang atau kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu memberi pemahaman dan arahan bagi anggotanya mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Dari sudut pandang proses, kepemimpinan memiliki tiga unsur yang saling memengaruhi, yaitu peran pemimpin dalam menjalankan perannya, pengikut atau anggota organisasi, dan situasi yang memungkinkan adanya interaksi antara pemimpin dan anggotanya guna mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan kepemimpinan, terdapat salah satu model kepemimpinan, yaitu kepemimpinan spiritual. Dalam buku yang berjudul *Moderasi Kepemimpinan Spiritual* karya Putra, I. B. U (2020, hlm. 20), dikatakan bahwa “kepemimpinan spiritual merupakan hubungan interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang lebih luas untuk mendapatkan makna yang lebih besar dalam organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara bersama-sama.” Kutipan atas pendapat Fry dari buku yang ditulis Putra, I. B. U (2020, hlm. 24), “kepemimpinan spiritual dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang terdiri dari nilai-nilai dan sikap yang digunakan untuk memotivasi internal diri orang lain dalam rangka meningkatkan rasa spiritual.”

Madrasah Aliyah adalah salah satu organisasi atau lembaga pendidikan yang turut andil dalam menyelenggarakan pendidikan. Madrasah Aliyah adalah lembaga penyelenggara pendidikan yang setara dengan Sekolah Menengah Atas. Madrasah Aliyah dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang peran dan fungsinya sama dengan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah adalah penentu kesuksesan dan keberhasilan organisasinya. Kepala madrasah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam memimpin. Kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual akan mampu memperkuat hubungan keanggotaan di organisasinya dan selalu menunjukkan kepedulian, serta senantiasa memperhatikan kesejahteraan anggotanya. Kepemimpinan spiritual yang diterapkan dengan baik oleh kepala

madrrasah akan dapat memberikan motivasi yang mendorong guru untuk mengemban tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Artinya, pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan kepala madrasah sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dilakukan oleh Nasrun (2016, hlm. 67), menunjukkan hasil bahwa “kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Jika kepemimpinan kepala sekolah tinggi, maka motivasi kerja guru tinggi.” Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2016, hlm. 197-198) dengan hasil “terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Sumbangan pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu 65,7%.” Namun, penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk. (2016, hlm. 143) menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian tersebut meneliti mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut “terdapat pengaruh tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berdampak nyata terhadap motivasi kerja.”

Pada penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara. Di Kecamatan Cimahi Utara terdapat enam sekolah, yaitu: 1) Madrasah Aliyah Al-Farisy; 2) Madrasah Aliyah Al-Musdaryah II; 3) Madrasah Aliyah Miftahussa’adah; 4) Madrasah Aliyah Misbahunnur; 5) Madrasah Aliyah Multiteknik Asih Putera; dan 6) Madrasah Aliyah Nurul Iman. Sebagai data awal, peneliti melakukan studi pendahuluan di tiga sekolah, yaitu Madrasah Aliyah Multiteknik Asih Putera, Madrasah Aliyah Al-Farisy, dan Madrasah Aliyah Miftahussa’adah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Multiteknik Asih Putera, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan segala upaya dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan. Di Madrasah Aliyah Multiteknik Asih Putera, secara umum

motivasi guru dalam mengajar sudah baik, meskipun terkadang suasana hati para guru mengalami naik-turun. Dalam pengerjaan tugas administrasi, seperti pembuatan RPP, silabus, dan pengayaan, masih terdapat guru yang terlambat mengerjakannya. Hal tersebut dikarenakan sekolah menerapkan sistem *full day* sehingga terdapat guru yang merasa kesulitan untuk membagi waktu antara mengajar dan mengerjakan tugas administrasi.

Pada Madrasah Aliyah Multiteknik Asih Putera, dalam mengajar guru didasarkan atas keinginan untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki melalui pengajaran dan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Pemberian motivasi kepada guru dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, dilakukan secara lisan pada saat rapat mingguan, seperti memberi kata-kata semangat. Kedua, pemberian motivasi dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan adalah dengan menghindari konflik. Ketiga, upaya dalam pemberian motivasi kepada guru dilakukan dengan pembagian tugas tambahan yang sesuai dengan minat dan bakat guru. Selain itu, setiap akhir semester diselenggarakan acara pemberian *reward* kepada guru, yaitu *Best Teacher Award*. Kepala madrasah pun memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru jika ingin mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Upaya pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah diharapkan dapat menjaga kinerja yang baik dari para guru, serta guru memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian dirinya, memiliki kinerja yang meningkat, dan lebih profesional. Berdasarkan penuturan salah satu guru di Madrasah Aliyah Multiteknik Asih Putra, kepala madrasah senantiasa memberikan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para guru. Kepala madrasah pun selalu mengingatkan guru jika terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki.

Kondisi yang serupa ditunjukkan dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Al-Farisy. Menurut Kepala Madrasah Aliyah Al-farisy, motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan bersama. Secara

umum, motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Al-Farisy dapat dikatakan baik. Dalam keseharian, Kepala Madrasah dan para guru cenderung menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan. Menurut penuturan Kepala Madrasah Aliyah Al-Farisy, para guru mengajar tidak semata-mata hanya mencari nafkah, tetapi berdasar pada keinginan dalam diri setiap guru untuk mendidik. Kepala Madrasah dan para guru memiliki ikatan yang kuat satu sama lain, Kepala Madrasah memperlakukan guru bukan sebagai bawahan, melainkan setara. Oleh karena itu, para guru di Madrasah Aliyah Al-Farisy memiliki perasaan saling memiliki dalam organisasi. Ketika guru mengalami kesulitan atau kendala dalam mengajar, guru kerap kali berkonsultasi dengan Kepala Madrasah untuk meminta saran dan masukan. Dukungan yang diberikan oleh Kepala Madrasah pun mendapat respons yang positif dari para guru. Menurut salah satu guru di Madrasah Aliyah Al-Farisy, Kepala Madrasah selalu memotivasi guru dalam bekerja dengan cara memberi perhatian dan membuat suasana kerja yang nyaman.

Kondisi yang berbeda ditunjukkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah Aliyah Miftahussa'adah. Menurut Kepala Madrasah Miftahussa'adah, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi diberikan dengan tujuan agar guru lebih efektif, efisien, dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, menurut Kepala Madrasah Aliyah Miftahussa'adah, dalam kesehariannya terdapat guru yang murni ingin mendidik siswa dan terdapat guru yang hanya sebatas menjalankan kewajiban mengajarnya. Selain itu, dalam hal komitmen dan tanggung jawab, masih terdapat guru yang terkadang hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa datang ke sekolah dan terdapat guru yang tidak datang ke sekolah dan tidak memberikan tugas kepada siswa. Pemberian motivasi oleh Kepala Madrasah Miftahussa'adah dilakukan melalui pendekatan persuasif secara personal. Namun, dalam pemberian motivasi ini Kepala Madrasah kerap kali merasa kesulitan bertemu dengan

guru dikarenakan rata-rata guru di Madrasah Aliyah Miftahussa'adah tidak hanya mengajar di satu sekolah.

Pemberian dukungan dalam hal mengajar yang diberikan oleh Kepala Madrasah pun tidak semua guru menunjukkan apresiasi yang positif. Terdapat guru yang mengapresiasi dengan baik dan terdapat guru yang merespons dengan kurang baik. Hal tersebut disikapi oleh Kepala Madrasah dengan melakukan pendekatan secara personal. Lalu, berdasarkan penuturan salah satu guru di Madrasah Aliyah Miftahussa'adah, Kepala Madrasah akan memberikan motivasi kepada guru jika dirasa semangat guru dalam mengajar sedang mengalami penurunan. Meski begitu, Kepala Madrasah dinilai terkadang kurang dalam perhatian dan kurang bisa mendengarkan permasalahan yang ada di sekolah dikarenakan Kepala Madrasah menjalankan tugasnya tidak hanya di satu sekolah. Oleh karena itu, hal yang perlu ditingkatkan dari kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Miftahussa'adah adalah perhatian yang lebih intens.

Madrasah Aliyah merupakan salah satu lembaga yang turut andil dalam menciptakan sumber daya manusia di masa depan. Pada saat ini, Madrasah Aliyah menjadi lembaga pendidikan berbasis ke-Islaman yang banyak diminati oleh masyarakat. Hal tersebut tentunya menjadi tantangan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peran guru supaya tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, judul penelitian yang diangkat adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.”** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap motivasi guru dalam bekerja di madrasah aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, masalah penelitian yang akan diteliti berfokus pada salah satu gaya atau tipe kepemimpinan, yaitu kepemimpinan spiritual yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di madrasah aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.

Permasalahan yang akan diteliti dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

- 1.2.1. Bagaimana kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara?
- 1.2.2. Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dibagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.2.1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan spiritual kepala madrasah di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.
- 1.3.2.2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.
- 1.3.2.3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini berupa manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1.4.1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan memberikan sumbangan dalam pengembangan bidang keilmuan Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai kepemimpinan spiritual dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi saran atau masukan kepada kepala madrasah atau pemimpin mengenai pengaruh kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

1.4.2.2. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberi saran atau masukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja sehingga guru memiliki semangat menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dengan sebaik-baiknya.

1.4.2.3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan mengasah keterampilan berpikir sehingga penulis dapat turut andil dalam pemecahan masalah, terutama dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Pada skripsi ini berisi beberapa struktur organisasi yang menggambarkan keseluruhan isi penelitian. Struktur organisasi skripsi tersebut terdiri dari lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan. BAB 1 Pendahuluan adalah bab atau bagian yang berisi pengenalan dari penelitian yang dilakukan. Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab kedua adalah kajian pustaka. BAB 2 Kajian Pustaka adalah bab yang berisi teori-teori keilmuan yang menjadi landasan dari penelitian yang dilakukan. Bab ini terdiri dari konsep-konsep yang relevan dengan

penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir. Bab ketiga adalah metode penelitian. BAB 3 Metode Penelitian adalah bab yang berisi rancangan alur penelitian yang dilakukan. Bab ini terdiri dari desain penelitian, definisi konseptual dan operasional, partisipan, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur pengolahan data, dan analisis data.

Bab keempat adalah temuan dan pembahasan. BAB 4 Temuan dan Pembahasan adalah bab yang berisi temuan penelitian hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian. Pemaparan hasil pengolahan dan analisis data didahului dengan tabel atau diagram batang yang berisi angka statistik mengenai variabel-variabel yang diteliti. Bab kelima adalah simpulan, implikasi, dan rekomendasi. BAB 5 Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi berisi pemaknaan yang diberikan oleh peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.