

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas, diharapkan akan lahir generasi yang cerdas secara intelektual, matang secara emosional, dan kuat dalam moral serta spiritual. Di era globalisasi saat ini, tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan semakin kompleks, menuntut adanya peningkatan mutu sumber daya manusia, termasuk para pendidik. Dalam konteks pendidikan formal, guru menempati posisi sentral sebagai ujung tombak dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Menurut **Sagala (2009)**, guru adalah pendidik membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan tertentu. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang saling terintegrasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja guru yang tinggi akan menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan.

Namun demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kondisi lingkungan kerja. **Nawawi (2006)** menjelaskan bahwa kinerja seseorang sangat

dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kemampuan manajerial atasan. Kepala madrasah yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan berdampak langsung pada peningkatan semangat dan produktivitas guru.

Di sisi lain, iklim kerja juga turut menentukan bagaimana guru melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang harmonis, serta adanya penghargaan terhadap kinerja akan meningkatkan iklim kerja dan loyalitas guru terhadap sekolah. **Robbins (2003)** menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi bersama anggota organisasi tentang kebijakan, praktik, dan prosedur yang diterapkan. Iklim kerja yang positif akan menciptakan budaya organisasi yang sehat dan berdampak langsung terhadap kinerja individu.

Pendidikan merupakan landasan utama dalam pembangunan bangsa yang berkelanjutan. Melalui pendidikan, diharapkan terbentuk sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia serta mampu beradaptasi dan bersaing dalam era globalisasi. Dalam konteks pendidikan formal, sekolah menjadi institusi strategis yang memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan tujuan tersebut. Di dalam sekolah, guru berkepemimpinan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kualitas dan keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, melaksanakan tugas administratif, serta berkontribusi dalam pengembangan lingkungan sekolah. Menurut **Sagala (2009)**, kinerja guru yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian hasil belajar siswa,

serta mendorong terciptanya suasana belajar yang efektif dan menyenangkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Namun demikian, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin manajerial dan pedagogis memiliki kepemimpinan penting dalam menciptakan visi dan budaya kerja yang mendukung kinerja guru. Menurut **Mulyasa (2007)**, kepala madrasah yang efektif adalah mereka yang mampu menjadi motivator, inovator, sekaligus supervisor dalam membina dan mengembangkan potensi guru secara berkelanjutan.

Selain kepemimpinan, iklim kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi, semangat, dan produktivitas kerja guru. Iklim kerja yang kondusif ditandai dengan hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta adanya rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas. **Hoy dan Miskel (2005)** mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah yang sehat mampu meningkatkan iklim kerja guru dan berdampak positif terhadap kinerja mereka di kelas.

Berdasarkan pengamatan awal di MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan, ditemukan adanya variasi dalam kinerja guru yang tercermin dari kurangnya inovasi dalam pembelajaran, kedisiplinan yang belum optimal, serta keterlibatan yang minim dalam kegiatan sekolah. Fenomena ini menimbulkan dugaan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja yang tercipta di lingkungan sekolah tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja merupakan dua variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian mengenai keterkaitan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja guru menjadi sangat relevan untuk dilakukan, khususnya di lingkungan pendidikan menengah seperti MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu melakukan evaluasi terhadap manajemen kepemimpinan dan kondisi iklim kerja agar dapat mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik dan hasil belajar peserta didik secara optimal.

Kinerja guru merupakan refleksi dari kemampuan dan komitmen mereka dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik dan tenaga profesional. Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Namun demikian, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individu seperti kompetensi atau motivasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, terutama kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja sekolah.

Kepemimpinan kepala madrasah menjadi unsur kunci dalam menciptakan manajemen sekolah yang efektif dan efisien. Seorang kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga harus mampu menjadi pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mengarahkan, membina, serta memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, khususnya guru.

Menurut **Gorton (1987)**, kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dorongan semangat, dan meningkatkan iklim kerja guru, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Pendapat ini diperkuat oleh **Mulyasa (2007)** yang menyatakan bahwa kepala madrasah yang berhasil adalah mereka yang mampu menjadi motivator, inovator, serta supervisor yang terus menerus mengembangkan kapasitas dan profesionalisme guru.

Di samping itu, iklim kerja di sekolah juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan semangat kerja guru. Iklim kerja yang positif menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis antara sesama guru, antara guru dan pimpinan, serta antara guru dengan peserta didik. Hal ini tentu akan menumbuhkan rasa nyaman dan rasa memiliki terhadap lingkungan kerja, yang pada akhirnya mendorong guru untuk bekerja dengan lebih antusias dan bertanggung jawab. Menurut **Hoy dan Miskel (2005)**, iklim organisasi yang sehat ditandai oleh adanya komunikasi terbuka, kepercayaan timbal balik, penghargaan terhadap prestasi, serta dukungan terhadap pengembangan diri. Iklim semacam ini sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan performa kerja guru.

Namun, berdasarkan pengamatan awal di MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan, masih terdapat sejumlah permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja sebagian guru. Hal ini terlihat dari kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas administratif, minimnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta rendahnya inisiatif untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri. Beberapa

guru juga menunjukkan sikap kurang antusias dalam menjalankan tugas-tugas tambahan di luar kewajiban pokoknya. Fenomena ini mengindikasikan adanya kemungkinan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan serta iklim kerja yang tercipta di lingkungan sekolah.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kualitas kinerja guru, serta menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi manajemen sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Dengan meningkatnya kinerja guru, diharapkan kualitas pendidikan di MA NU 1 Kalitengah Lamongan pun akan semakin baik, sehingga mampu mencetak lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan zaman.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan ?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah terhadap Kinerja Guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan .
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan
2. Bagi sekolah, sebagai bahan pertimbangan kepala madrasah, dan para dewan guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas belajar mengajar di MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan .
3. Bagi Perguruan Tinggi Penelitian dan pengabdian masyarakat bahwa fungsi penelitian di perguruan tinggi harus mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi ke dalam diri sendiri dan menerapkan di tengah-tengah masyarakat

1.5. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi perbedaan persepsi dalam memahami judul penelitian ini, maka beberapa istilah kunci yang digunakan dalam judul dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Yang dimaksud dengan *pengaruh* dalam penelitian ini adalah hubungan terkait yang ditimbulkan oleh suatu variabel (dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja) terhadap variabel lain (kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruh merujuk pada sejauh mana suatu variabel independen dapat memberikan perubahan atau kontribusi terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, pengaruh diukur secara statistik untuk melihat seberapa besar kontribusi kedua variabel terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru serta seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kepemimpinan ini mencakup kemampuan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, serta pemberian keteladanan dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala madrasah dinilai dari dimensi seperti gaya kepemimpinan, kemampuan memberikan motivasi, ketegasan dalam mengambil kebijakan, serta dukungan terhadap profesionalisme guru.

3. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah persepsi dan pengalaman guru terhadap lingkungan kerja di sekolah, baik secara fisik maupun sosial. Iklim kerja mencakup suasana emosional, hubungan antar rekan kerja, struktur organisasi, keterbukaan komunikasi, dan sistem penghargaan di tempat kerja. Iklim kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan kinerja guru. Dalam penelitian ini, iklim kerja diukur berdasarkan persepsi guru terhadap kondisi kerja yang mendukung atau menghambat pelaksanaan tugas.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja atau pencapaian guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, pelaksanaan tugas tambahan, serta pengembangan diri secara profesional. Kinerja guru dalam penelitian ini dilihat dari tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas dalam mengajar, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah.

5. MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan

MA NU 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan adalah salah satu madrasah aliyah swasta yang berada di bawah naungan Nahdlatul Ulama di Kecamatan Kalitengah, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Sekolah ini menjadi lokasi penelitian karena relevansi dan urgensi untuk mengetahui kualitas kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut.