

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan akselerator yaitu sebagai alat untuk mempercepat dalam meningkatkan indeks pembangunan manusia di suatu Negara. Pendidikan juga merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Seperti yang tercantum dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 3 (2003 : 7) yang menyebutkan bahwa fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional adalah:

berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Seperti yang kita ketahui, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Misalnya banyak lulusan pendidikan formal yang belum bisa memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia. Ini merupakan salah satu gambaran masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Dalam kaitannya dengan kualitas pendidikan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan menurut Deming dalam Hamzah B. Uno

(2007: 86) meliputi (1) Input mentah atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan dan (4) keluaran pendidikan. Dalam prosesnya pendidikan bisa berada dalam kehidupan manusia baik itu dalam keluarga, sekolah maupun dalam masyarakat. Salah satu tempat untuk mendapatkan pendidikan yaitu di sekolah, di mana di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu. Begitu juga dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) memerlukan pengelolaan terpadu baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari pada individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta pencapaian situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah.

Salah satu yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang ditampilkan dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu dapat kita ketahui bahwa tugas guru bukan hanya mengajar semata, tetapi dimulai dari proses

perencanaan sampai dengan penilaian. Tentu saja pelaksanaan tugas tersebut bukan merupakan suatu tugas yang mudah. Disini guru dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik dan untuk menimbulkan kinerja tersebut diperlukannya suatu bantuan yang salah satunya adalah bantuan dari kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah tersebut.

Guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Dengan demikian aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh kepemimpinan dari kepala sekolah. Tetapi disini kita harus ketahui dahulu bagaimana motivasi dari kepala sekolah itu sendiri. Karena motivasi dari kepala sekolah dalam memimpin sekolah tentu saja akan berdampak pula pada kinerja guru sebagai bawahan dari kepala sekolah tersebut. Dalam prakteknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan baik atau buruknya penampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut pendapat McAfee dan Poffenberger (1982 : 3) terdapat dua faktor yang menentukan kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Jadi kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya untuk untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut dengan motivasi kerja yang dimilikinya sehingga guru akan

memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Jadi motivasi kerja yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebagai bawahannya, karena motivasi kerja kepala sekolah tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai manajer dalam sekolah. Dalam manajemen berarti kepala sekolah harus dapat memproses penggunaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka diadakanlah penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai pokok permasalahan yang menjadi inti penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka masalah pokok tersebut dijabarkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana gambaran mengenai motivasi kerja kepala sekolah pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung?
3. Berapa besar pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus, peneliti memiliki tujuan yang ditetapkan sebagai berikut

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai motivasi kerja kepala sekolah pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung.

- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai besarnya pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam disiplin ilmu administrasi pendidikan, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Segi Operasional

- a. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam ilmu administrasi pendidikan.
- b. Bagi pihak lapangan atau lembaga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak sekolah sebagai bahan kajian, kepala sekolah dapat mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerjanya untuk peningkatan kinerja guru.
- c. Bagi pendidikan secara luas, penelitian ini dapat dijadikan acuan dan masukan untuk memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti, sebagaimana dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998 : 107) mengemukakan bahwa: "anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak yang kebenarannya diterima oleh penulis".

Beberapa anggapan dasar atau asumsi yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Dalam suatu organisasi, motivasi dari pimpinan sangat diperlukan oleh bawahan.
2. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (dalam hal ini yaitu pimpinan kepada bawahan-bawahannya). Pemberian dorongan ini yaitu bertujuan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Ini merupakan pendapat mengenai motivasi [The Liang Gie (Susilo Martoyo, 2000 : 165)].
3. Motivasi kerja merupakan upaya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Malayu S. P Hasibuan, 1996 : 92).
4. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Malayu S. P Hasibuan, 1996 : 92).

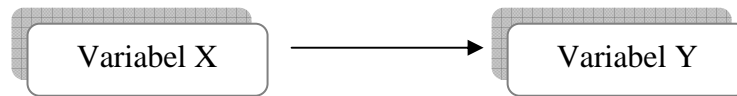
5. Motivasi kerja sangat diperlukan karena dengan motivasi kerja akan menimbulkan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 : 94).
6. Kinerja merupakan pengaruh dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).
7. Kinerja berhubungan dengan seberapa besar dan seberapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dapat diwujudkan atau dilaksanakan sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian dan perlu pembuktian atas kebenarannya. Sugiyono (2007 : 70) berpendapat bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Atas dasar pendapat tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay”.

Hipotesis tersebut dapat dilihat dari gambar penelitian dibawah ini:



Variabel X : Variabel independen (Bebas) yaitu Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Variabel Y : Variabel Dependen (Terikat) yaitu Kinerja Guru
 → : (Garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya pengaruh.

G. Definisi istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman yang terdapat dalam judul, peneliti membuat definisi istilah agar terdapat persamaan persepsi antara pembaca dengan peneliti. Adapun definisi-definisi yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain

1. Pengaruh

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1996:147) yang dimaksud dengan pengaruh adalah: “Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan”. Sedangkan menurut Poerwadarminta (1984 : 731) dijelaskan bahwa pengaruh adalah “Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu yang berkuasa atau berkekuatan”.

Yang dimaksud dengan pengaruh dalam penelitian ini adalah Kekuatan mendukung yang ada atau timbul dari motivasi kepala sekolah

sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (terikat).

2. Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Konsep motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (1996 : 95) adalah “Pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. The Liang Gie dalam Susilo Martoyo (2000 : 165) juga mengemukakan pendapat mengenai motivasi yaitu Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (dalam hal ini yaitu pimpinan kepada bawahan-bawahannya). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:1994) motivasi kerja adalah “Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Berdasarkan beberapa pengertian dari motivasi tersebut maka yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu suatu kondisi yang diberikan kepala sekolah dalam memberi daya gerak, memberi inspirasi, dorongan dan juga ikut melibatkan guru sebagai bawahannya dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

3. Kinerja Guru

Konsep kinerja guru yaitu hasil kerja yang ditampilkan dan dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya selaku pengajar disekolah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Grounland dalam Arif Rahman (1997 : 26) memberikan pengertian kinerja itu adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak dan urutan kerja yang sesuai.

Jadi yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja guru yang ditampilkan dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh kemampuan kerja, serta disiplin profesional guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

H. Lokasi Dan Sumber Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah menengah pertama (SMP) yang berada di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung. Sedangkan yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah guru-guru pada sekolah menengah pertama (SMP) di Kecamatan Babakan Ciparay.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu guru-guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah total sekolah menengah pertama di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung yaitu lima sekolah dengan jumlah guru secara keseluruhan sebanyak 158 guru.