

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah aspek krusial dalam pembentukan generasi bangsa yang unggul. Tanpa adanya generasi yang terdidik, pembangunan bangsa akan menghadapi kesulitan. Proses pendidikan tidak dapat berlangsung optimal tanpa adanya sumber daya manusia, yaitu guru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru Dan Dosen menyatakan bahwa "guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Kualitas guru di sekolah sangat mempengaruhi kualitas Pendidikan yang dihasilkan di sekolah. Guru merupakan salah satu elemen penting dalam pendidikan yang berpengaruh besar terhadap perkembangan peserta didik di sekolah. Dalam pelaksanaan proses pendidikan, peran guru sangat vital, bahkan sering disebut sebagai ujung tombak pendidikan. Secara umum, guru adalah bagian dari organisasi pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik.

Guru memiliki peran penting dalam kegiatan di sekolah demi meningkatkan skill atau kemampuan siswa sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Salah satu tugas guru yaitu sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar demi tercapainya tujuan pembelajaran. Selain itu, guru harus memiliki kemampuan mengajar atau pedagogik untuk mendidik serta menyajikan proses pembelajaran yang mampu dipahami oleh siswa bahkan menjadi penyematan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini menyebabkan setiap guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik.

Dalam menjalankan tugasnya, guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru. Menurut Sutrisno (2018, hlm. 123) kinerja guru merupakan *skill* yang dimiliki seorang guru dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Dengan tingginya

motivasi kerja guru, dengan demikian kinerja guru akan meningkat dan tujuan pendidikan akan mudah untuk dicapai.

Motivasi adalah elemen yang cukup penting dalam kinerja individu. Motivasi yang ada di dalam diri individu merupakan potensi yang memunculkan perilaku untuk mencapai target. Motivasi yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Menurut Hasibun dalam Sutrisno (2017), "Motivasi yaitu perangsang keinginan dan penggerak kemauan seseorang untuk bekerja karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai." McClelland, yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020, hlm. 161), mendefinisikan motivasi kerja sebagai "Seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu."

Dari penjelasan diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu semangat atau dorongan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan motivasi, seseorang akan memiliki dorongan untuk meningkatkan organisasinya. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, karena motivasi kerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi dapat membuat prestasi belajar siswa akan meningkat sehingga tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja seorang guru memiliki dampak yang sangat besar terhadap pencapaian siswa. Sebagai pengajar dan pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa, guru berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Meskipun kurikulum, metode, media, serta sarana dan prasarana yang baik dan lengkap tersedia, kesuksesan pendidikan tetap bergantung pada kinerja guru. Seorang guru diharapkan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mendidik siswa agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud.

Guru adalah *role model* bagi para siswa. Semangat guru ketika mengajar sangat memengaruhi kemampuan yang dihasilkan oleh siswa. Guru dengan motivasi rendah tidak akan menjalankan tugasnya secara optimal, sehingga tujuan

pendidikan sulit dicapai. Sebaliknya, guru dengan motivasi tinggi akan lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja guru juga kuat kaitannya dengan prestasi belajar yang dihasilkan oleh para siswa. Jika setiap guru memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam setiap mata pelajaran, prestasi belajar siswa akan maksimal karena guru mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah, peran kepala sekolah sangat penting. Kepala sekolah harus memiliki strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Beberapa strategi yang bisa dilakukan antara lain pembinaan guru, penerapan sistem *reward* dan *punishment*, pemberdayaan, promosi guru, dan menciptakan hubungan harmonis di lingkungan sekolah.

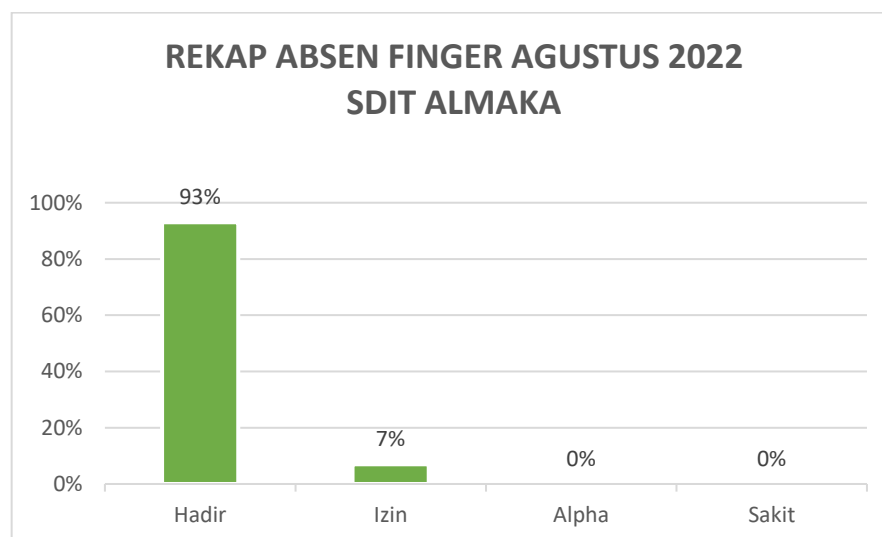
Adapun hasil penelitian terdahulu oleh Ratnasari, Dr Desi (2020) melakukan penelitian dengan judul *Dampak Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiaman Palopo*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan dari seluruh hasil analisis yaitu hasil regresi menunjukkan adanya dampak motivasi guru terhadap kinerja guru yaitu diperoleh nilai koefisien ( R Square ) sebesar 0.722 atau sama dengan 72,2 % . Dengan nilai signifikan motivasi guru 0,000 < 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dampak motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 72.2 % (  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  , diterima)

Dan Sitawati, Etta Diah dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul *Analisis Dampak Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Mojokerto*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja., (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja., (3) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (6) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja., dan (7) Motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

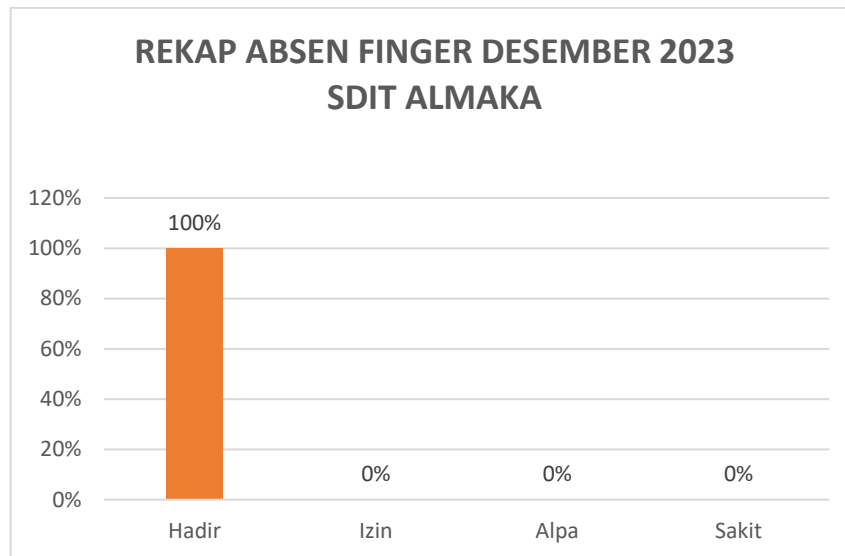
Dari data berikut, memperlihatkan bahwa motivasi kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah saat melaksanakan kegiatan belajar

mengajar, dan kinerja tersebut juga mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, setiap guru mempunyai perilaku dan sifat yang berbeda, terdapat guru yang penuh tanggung jawab, bersemangat, dan ada juga beberapa guru yang saat melaksanakan tugasnya tidak memiliki tanggung jawab, lalu terdapat juga guru yang datang tidak tepat waktunya bahkan ada beberapa guru yang membolos dan melanggar perintah yang ada. Keadaan guru seperti itulah yang menjadi kendala di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan keberadaan guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, sekolah akan mudah untuk mencapai target yang sudah ditentukan, begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan ke salah satu SD Swasta di Jakarta Barat yaitu SDIT Almaka, kepala sekolah SDIT Almaka mengatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi berpengaruh terhadap beberapa faktor di sekolah tersebut yakni, khususnya pendaftar yang selalu meningkat setiap tahun nya, tingkat kehadiran guru tinggi yang mencapai 100% , prestasi guru yang tinggi, serta guru yang selalu melakukan pengembangan diri tanpa henti atau berkelanjutan. Hal tersebut dapat dilihat dari data berikut:



*Gambar 1. 1. Rekap Absen Finger Agustus 2022*



*Gambar 1. 2. Rekap Absen Finger Desember 2023*

**Sumber : Yayasan SDIT Almaka**

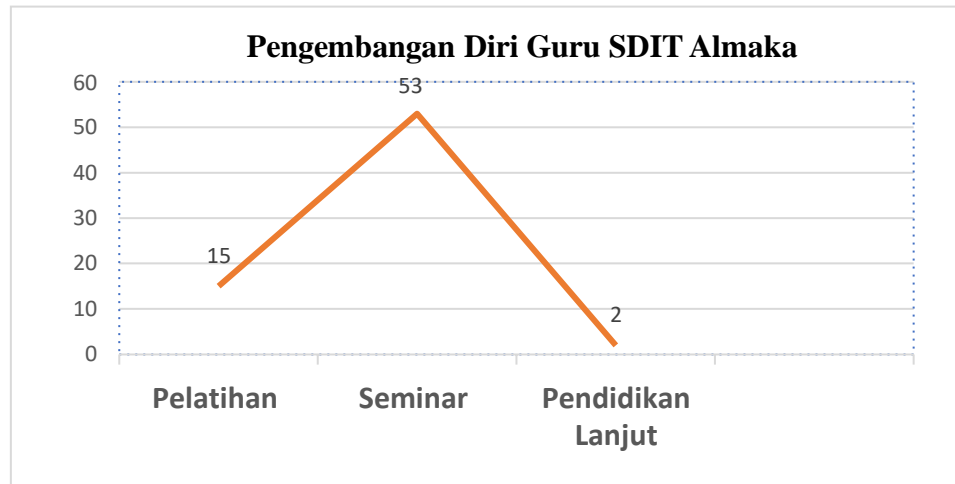
Dari data diatas dapat dilihat, bahwa kehadiran guru di SDIT Almaka dari tahun ke tahun tergolong tinggi bahkan meningkat cukup signifikan, dan hal tersebut menunjukkan motivasi kerja guru SDIT Almaka yang tinggi, seperti yang dikatakan oleh Herijulianti (2001) bahwa salah satu karakteristik motivasi kerja yaitu kehadiran dalam bekerja.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentunya guru yang professional dan mempunyai kinerja yang optimal. Professional berarti kemampuan atau keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidang keahliannya masing – masing. SDIT Almaka memiliki guru yang professional serta memiliki kinerja yang optimal, hal tersebut dapat dibuktikan dari beberapa display hasil karya nya, sebagai berikut:



*Gambar 1.3 Hasil Karya Siswa-Siswi SDIT Almaka*

Selain itu, menurut Hamzah B. Uno (dalam Yulia, 2017, hlm. 25) salah satu ciri individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu selalu melakukan pengembangan diri. Guru SDIT Almaka melakukan pengembangan diri dengan mengikuti berbagai seminar dan pelatihan lalu ada juga yang melakukan pengembangan diri dengan studi lanjut, seperti beberapa dokumentasi sertifikat serta data dibawah ini:



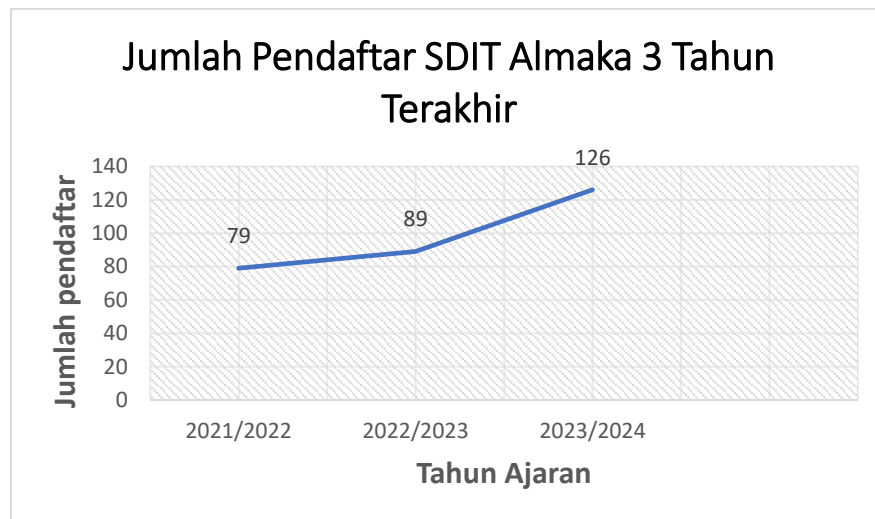
Gambar 1.4 Kegiatan Pengembangan Diri Guru SDIT Almaka

Dari data di atas dapat dibuktikan bahwa guru SDIT Almaka rutin melakukan pengembangan diri dengan berbagai jenis kegiatan, mulai dari pelatihan, seminar, hingga pendidikan lanjut.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa wali murid yang mendaftarkan putra dan putrinya di SDIT Almaka. Semua wali murid yang telah diwawancarai mengatakan bahwa alasan mereka menyekolahkan anaknya ke sekolah tersebut karena kualitasnya yang memang terbukti bagus dan mereka merasa sangat puas dengan layanan guru di SD tersebut karena sangat kreatif, inovatif, dan dapat membuat para murid nyaman di sekolah. Bahkan beberapa wali murid mengatakan bahwa semenjak anaknya sekolah di SDIT Almaka, anaknya menjadi lebih sopan, mandiri dan rajin sholat sehingga para wali murid merasa bahwa guru – guru SDIT Almaka berhasil mendidik para peserta didiknya dengan sangat baik. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan beberapa wali murid, mereka mengatakan bahwa SDIT Almaka merupakan sekolah unggulan dengan

kualitas pendidikan agama dan akademik yang bagus, fasilitas yang memadai, tenaga pendidik yang profesional, suasana belajar yang bersih, dan keamanan yang terjamin.

Hal tersebut bisa dilihat dari jumlah pendaftar di SDIT Almaka selama 3 tahun belakangan ini selalu meningkat, yang berarti masyarakat setempat mempercayai sekolah SDIT Almaka sebagai sekolah yang memiliki citra yang bagus sehingga masyarakat mempercayai SDIT Almaka sebagai tempat mencari ilmu putra putri mereka. Dapat dilihat dari data dibawah ini:



*Gambar 1.5 Jumlah Pendaftar SDIT Almaka 3 Tahun Terakhir*

Lalu, peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala sekolah mengenai keadaan guru di SDIT Almaka dan beliau mengatakan bahwa motivasi kerja guru di SDIT Almaka meningkat cukup signifikan karena adanya beberapa faktor, yaitu kenaikan upah guru, pembekalan yang selalu dilakukan lembaga dalam pengembangan mutu pendidik serta lingkungan agama yang agamis. Seperti yang dikatakan oleh Yunus (2010, hlm. 45) yaitu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu upah, kondisi kerja dan fasilitas.

Dari hasil uraian di atas baik secara teori maupun penalaran peneliti, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar bahkan mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Penelitian

dilakukan di SDIT Almaka dikarenakan guru SDIT Almaka menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sehingga perlu diteliti strategi apa yang dimiliki kepala sekolah SDIT Almaka sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Dan judul penelitian ini adalah **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SDIT Almaka Kota Jakarta Barat”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

#### **1. Konseptual**

Secara konseptual penelitian mengenai guru meliputi motivasi kerja, kinerja guru, disiplin kerja guru, dan kompetensi guru.

Berdasarkan ruang lingkup tersebut, secara konseptual, penelitian ini akan dibatasi pada motivasi kerja agar masalah dalam penelitian ini tidak terlampaui luas ruang lingkungannya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti.

#### **2. Kontekstual**

Secara kontekstual penelitian mengenai motivasi kerja guru ada di SD, SMP, SMA, SMK, SLB, dan satuan pendidikan lainnya.

Berdasarkan ruang lingkup tersebut, secara kontekstual, penelitian ini akan dibatasi pada Sekolah Dasar yaitu SDIT Almaka karena pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan pada jalur formal yang melandasi jenjang pendidikan menengah dan juga begitu pentingnya penyelenggara pendidikan dasar.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah bertujuan dalam menguraikan permasalahan penelitian ke dalam bagian-bagian yang lebih jelas dan terstruktur, sehingga menghindari kesalahan persepsi terhadap masalah yang diteliti. Masalah utama yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah **“Analisis Motivasi Kerja Guru di SDIT Almaka”**.



1. Bagaimana motivasi kerja guru di SDIT Almaka?
2. Faktor apa saja yang menyebabkan naik turunnya motivasi kerja guru di SDIT Almaka?
3. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai “Analisis Motivasi Kerja Guru di SDIT Almaka”.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja guru di SDIT Almaka
2. Mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi naik turunnya motivasi kerja guru di SDIT Almaka
3. Mengetahui dan menganalisis strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain mempunyai tujuan, penelitian ini juga mempunyai manfaat yang dapat bermanfaat untuk penulis, terutama untuk para pembaca. Secara lebih rinci, manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritik**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan meningkatkan wawasan berpikir ilmiah, yang dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan dalam bidang administrasi pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi literatur yang memperkaya ilmu pengetahuan dan kajian pustaka, serta menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan motivasi kerja guru di bidang pendidikan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktik**

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan meningkatkan pengetahuan serta wawasan yang luas dan pengembangan pola pikir bagi peneliti, khususnya mengenai motivasi kerja guru.

2. Bagi lembaga yang akan diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan masukan yang bermanfaat bagi guru SDIT Almaka dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya.

3. Bagi Lembaga yang lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau acuan dalam penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan motivasi kerja guru di Lembaga pendidikan yang lain.

#### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur Organisasi skripsi merupakan susunan penulisan skripsi yang memberikan deskripsi di setiap BAB, urutan penulisannya, serta keterkaitan antara suatu BAB dengan BAB yang lain. Berikut struktur organisasi dari skripsi ini yaitu sebagai berikut.

BAB I. Pendahuluan, pada BAB ini adalah awal penelitian yang mendeskripsikan mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan

masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian yaitu manfaat teoritik dan praktik, serta struktur organisasi penelitian.

BAB II. Kajian Pustaka, pada BAB ini menganalisis teori dari berbagai ahli dan penelitian yang relevan sebagai dasar dan referensi dalam melakukan penelitian serta memuat kerangka pikir penelitian.

BAB III. Metode Penelitian, pada BAB ini membahas mengenai metode serta tata cara dalam melakukan penelitian, dimulai dari desain penelitian yang memuat mengenai metode penelitian, pendekatan penelitian, partisipan, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV. Temuan dan Pembahasan, pada BAB ini menyampaikan hasil pengolahan serta analisis data sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian. Serta pembahasan mengenai temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V. Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, pada BAB ini memuat mengenai simpulan, implikasi serta rekomendasi yang menyampaikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti juga mencoba menuliskan alternatif solusi yang berbentuk saran atau rekomendasi atas permasalahan penelitian berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan.