

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam pembentukan sebuah generasi bangsa yang cemerlang. Tanpa adanya generasi berpendidikan, maka akan sulit untuk melakukan pembangunan bangsa. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan 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”.

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Dalam keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, (mulyasa 2004, hlm 25 dalam Yeni 2016). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kerja semakin efektif dan efisien. Dalam proses pendidikan selain kepala sekolah, guru memegang peranan yang sangat penting, bahkan hingga guru dikatakan

sebagai ujung tombak pendidikan. Wajar saja anggapan itu muncul, karena pada dasarnya guru merupakan pihak dari lembaga pendidikan yang berhadapan atau berinteraksi langsung dengan peserta didik. Hal ini menyebabkan setiap guru dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga berdampak kepada mutu pembelajaran yang baik bagi peserta didik.

Dalam peningkatan mutu pendidikan khususnya di sekolah, ditentukan oleh berbagai elemen dan unsur yang ada dalam pendidikan. Elemen dan unsur tersebut membentuk apa yang disebut dengan sistem pendidikan, dimana sistem pendidikan tersebut akan sangat berhubungan dengan proses pendidikan yang dilaksanakan. Salah satu faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu adalah, keefektifan kepemimpinan kepala sekolah.

Robbins (2006:432) dalam Karwati Euis dan Priansa Donni (2013, hlm.162) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik *hard skill* maupun *soft skill* untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal, sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja sekolah yang efektif tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang menjadi nakoda sekolah. Dalam Implementasinya, kepemimpinan kepala sekolah akan mendorong tumbuhnya motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dengan manajemen yang terbuka, penerapana deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan vertikal ke bawah, pemerataan program, dan kegiatan peningkatan motivasi kerja, pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh serta evaluasi Karwati Euis dan Priansa Donni (2013, hlm. 92).

Motivasi kerja pendidik sendiri merupakan dorongan yang menggerakkan dan memengaruhi pendidik untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja pendidik dipengaruhi oleh faktor internal yakni seperti persepsi terhadap diri sendiri, harapan, keinginan, kebutuhan, kepuasan, bakat dan minat serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaji, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Cave dan Mulloy (Schieb dan Karabenick, 2011), pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesiannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat mendorong tumbuhnya motivasi pendidik untuk mencapai mutu pendidikan yang baik pula

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Februari 2019 ke SMP Negeri 40 dan SMP Negeri 44 Bandung dapat disimpulkan bahwa perlu adanya keterlibatan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru, seperti ; 1) Kepala Sekolah yang lebih tegas ; 2) Kepala Sekolah lebih bijaksana dalam memberikan perintah ; 3) Kepala sekolah lebih objektif ; 4) Kepala Sekolah memberi pendampingan dan *follow up* terhadap tugas yang telah dirancang ; 5) Kepala Sekolah tegas dalam menindak lanjuti guru yang melakukan pelanggaran.

Dari beberapa poin diatas dapat dilihat bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan motivasi kerja guru, sehingga kepala sekolah perlu meningkatkan perannya sebagai kepala sekolah yang partisipatif agar guru memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Berikut ditampilkan rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru di SMP Negeri 40 Bandung pada Tahun 2016-2018 :

Tabel 1.1
Nilai Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Guru SMP Negeri 40
Bandung
Tahun 2016-2018

Tahun	Nilai Rata-rata
2016	80.17
2017	77.95
2018	79.67

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 40 Bandung (Data telah diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja guru masih belum maksimal, Rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru di SMP Negeri 40 Bandung mengalami turun naik. Dari tahun 2016 sampai tahun 2017 mengalami penurunan dari 80.17 menjadi 77.95 artinya mengalami penurunan sebesar 2.22, tetapi pada tahun 2017 sampai 2018 mulai mengalami kenaikan dari 77.95 menjadi 79.67. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya tingkat kinerja guru SMP Negeri 40 bandung,

Tabel 1.2
Nilai Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Guru SMP Negeri 44
Bandung
Tahun 2016-2018

Tahun	Nilai Rata-rata
2016	80.20
2017	83.14
2018	80.67

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 44 Bandung (Data telah diolah)

Terlihat jelas pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Guru di SMP Negeri 44 Bandung ini masih belum maksimal, hal

ini terlihat dengan naik turunnya kinerja guru yang tertera pada SKP di tiap tahunnya pada tiga tahun kebelakang, tahun 2016 sampai 2017 mengalami kenaikan dari 80.20 menjadi 83.14, namun pada tahun berikutnya 2018 mengalami penurunan dari 83.14 menjadi 80.67. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya tingkat kinerja guru SMP Negeri 44 Bandung pada tiga tahun kebelakang.

Berdasarkan dari data diatas dan fenomena yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa masih kurang optimalnya kinerja guru di SMP Negeri yang berada di kecamatan Bandung wetan ini, khususnya di SMP Negeri 40 Bandung dan SMP Negeri 44 Bandung,

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bandung Wetan”***

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah gambaran umum yang akan dijadikan pembahasan atau ruang lingkup dari bidang kajian dalam penelitian ini, sehingga pada akhirnya nanti masalah yang akan diteliti tampak jelas. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas serta untuk menghindari perbedaan penafsiran terhadap masalah yang akan diteliti, maka dibuat perumusan masalah untuk memperjelas masalah yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan?

3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan.
- b. Untuk memperoleh gambaran motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bandung Wetan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik untuk peneliti maupun untuk semua pihak yang terlibat di dalamnya adapun beberapa manfaat yang dapat dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan terutama dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah

Sebagai masukan kepada kepala sekolah agar mengetahui pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2. Bagi Guru

Diharapkan dapat menjadi solusi mengenai peningkatan motivasi kerja guru.

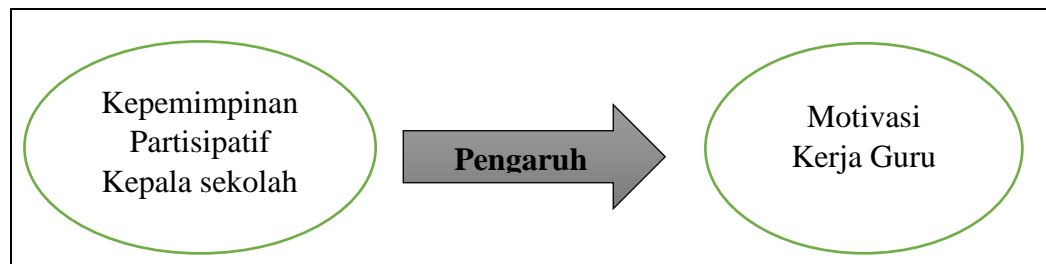
3. Bagi peneliti sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman peneliti terhadap permasalahan mengenai kepemimpinan partisipatif Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru, sehingga dikemudian hari peneliti dapat memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan hal tersebut

1.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang keberadaannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus di uji secara empiris.

Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini memiliki hipotesis awal yaitu “terdapat pengaruh antara kepemimpinan seorang kepala sekolah dengan motivasi kerja guru”.



Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian