

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan Pendidikan Nasional berfungsi sebagai upaya sistemik untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi:

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan.

Guru sebagai salah satu unsur dalam penyelenggaraan pendidikan yang memegang posisi strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, sudah seharusnya berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga yang profesional.

Menurut Djamarah (2002:73-74), dalam Sugeng (2004:1) mengemukakan bahwa:

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Dan selanjutnya Djamarah berpendapat bahwa, baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga professional.

Dengan demikian, tugas yang berat dari seorang guru pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang professional dalam menjalankan tugasnya.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Aqib (2002:22-23), dalam Sugeng (2004:2) mengemukakan bahwa:

Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut Aqib (2002:32) menyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa, kemampuan atau kompetensi dari seorang guru sangat menentukan seberapa besar mutu pendidikan di sekolah.

Pada dasarnya tingkat profesionalisme dan kompetensi guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya seberapa besar guru memiliki motivasi yang diwujudkan bagaimana sikap guru dalam menghadapi pekerjaannya. Bila seorang guru memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki sikap kerja yang positif, sehingga dalam melaksanakan tugasnya ingin selalu bekerja secara professional dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan atau kompetensinya.

Sekolah merupakan organisasi yang terdiri kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar kerjasama dapat berjalan baik maka semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia harus dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, berperanan penting untuk menggerakkan bawahan termasuk juga dirinya sendiri. Agar sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu dipahami motivasi dalam hal ini guru dalam bekerja, terutama penekanan pada kepuasan kerja guru. Pemberian motivasi dari luar diri (*ekstrinsik*) maupun motivasi yang timbul dari diri guru sendiri (*intrinsik*) untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, yang tentunya akan berdampak terhadap kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Berkaitan dengan teori motivasi kerja guru, Jurgensen (Kuswiyanto, 2000) menyatakan bahwa, sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu adalah:

- 1) Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian guru untuk memangu jabatan sebagai guru disekolah selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- 2) Kesempatan untuk maju (*advancement*) yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- 3) Tipe pekerjaan (*type of work*) yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat guru.
- 4) Nama baik tempat kerja (*company*), yaitu sekolah setempat yang memberikan kebanggaan guru bila menjadi guru di sekolah tersebut.
- 5) Rekan kerja (*co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- 6) Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- 7) Penyelia (*supervisor*), yaitu pengaruh kepala sekolah.
- 8) Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari

- 9) Kondisi kerja (*working condition*), yaitu kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- 10) Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa, apabila sejumlah faktor tersebut dapat dirasakan oleh seorang guru, maka motivasi kerja yang tinggi akan timbul yang membuat seseorang guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Selain motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, melalui proses pemberian motivasi dari luar diri, pada seseorang yang berupa dorongan, penghargaan atau bentuk lainnya, akan mengarahkan individu yang bersangkutan untuk memperlihatkan suatu tingkah laku atau sikap kerja yang diharapkan dapat memperbaiki sikap kerja yang akhirnya dapat meningkatkan efektifitas suatu organisasi dalam hal ini sekolah sebagai institusi penyelenggara pendidikan.

Sikap kerja guru merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Apabila seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, tentunya dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Maka dari itu

sangatlah perlu kiranya ditanamkan sikap positif guru terhadap pekerjaan, mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah sangat sentral dan mendasar.

Sikap kerja guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasaannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Sikap positif maupun negatif seorang guru terhadap pekerjaan tergantung dari guru bersangkutan maupun kondisi lingkungan. Dalam hal ini menurut Bimo Walgito (2001:115-116) dalam Sugeng (2004:1) menyatakan bahwa: “Sikap yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor *internal* yaitu faktor *fisiologis* dan *psikologis*, faktor *eksternal* yaitu berupa situasi yang dihadapi individu, norma-norma dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada dalam masyarakat”.

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Sedangkan Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah.



Dengan demikian kepala sekolah harus mampu memberdayakan semua potensi yang ada di sekolah, baik yang berupa sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Wahjosumidjo (2002:431) dalam Sugeng (2004:5) mengemukakan bahwa:

Penampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Penampilan kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. Dan selanjutnya Wahjosumidjo mengemukakan: Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru kejuruan.

Selanjutnya Dirjen Dikdasmen (2000/2001) merumuskan kinerja kepala sekolah bahwa:

Kinerja kepala sekolah adalah efektivitas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas atau perannya sebagai : Pendidik/*Educator* (E). Pengelola/*Manajer* (M), Pengurus/*Administrator* (A) Penyelia/*Supervisor* (S), Pemimpin/*Leader* (L), Pembaharu/*Innovator* (I), dan pembangkit minat/*Motivator* (Mo), selanjutnya disingkat menjadi EMASLIMo.

Dari rumusan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan proses pelaksanaan tugas atau peran kepala sekolah sebagai EMASLIMo dalam berbagai kegiatan sekolah yang dilaksanakan agar lebih efisien dan efektif di dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan dan sebagai pemimpin formal pendidikan di sekolahnya, tentunya mempunyai tanggung jawab secara penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka diharapkan guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang cukup memengaruhi sikap kerja guru. Sehingga dapat diduga bahwa, sikap kerja guru yang kurang positif atau negatif dalam menghadapi pekerjaannya, disebabkan oleh motivasi guru itu sendiri yang rendah dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif. Atas dasar pemikiran tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Sikap Kerja Guru Kejuruan (Survei di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten)".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini diantaranya :

- 1) Apakah motivasi guru memiliki pengaruh dengan sikap kerja guru kejuruan.
- 2) Apakah kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dengan sikap kerja guru kejuruan.
- 3) Apakah motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap sikap kerja guru kejuruan.
- 4) Apakah sikap kerja guru kejuruan dapat ditingkatkan melalui motivasi
- 5) Apakah sikap kerja guru kejuruan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah
- 6) Apakah guru kejuruan sudah mempunyai motivasi yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan.
- 7) Apakah kepala sekolah sudah menerapkan kepemimpinan yang efektif dan relevan dengan kondisi sekolah.
- 8) Apakah guru kejuruan sudah memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.
- 9) Apakah motivasi guru yang semakin tinggi akan diiringi dengan semakin positifnya sikap kerja.
- 10) Apakah kepemimpinan kepala sekolah yang semakin positif akan diiringi dengan semakin positifnya sikap kerja guru kejuruan.
- 11) Apakah sikap kerja guru kejuruan yang negatif diakibatkan motivasi yang rendah.
- 12) Apakah sikap kerja guru kejuruan yang negatif diakibatkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif
- 13) Bagaimana pola pengaruh fungsional antara motivasi guru dan



kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap kerja guru kejuruan.

### 1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

#### 1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, batasan masalah yang dikemukakan oleh peneliti untuk melaksanakan penelitian adalah masalah yang akan diteliti dibatasi pada tiga variabel yaitu: Motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan sikap kerja guru kejuruan.

Variabel pertama adalah motivasi guru. Mengenai hal ini peneliti meyakini bahwa, motivasi yang tinggi akan membuat seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Selain motivasi yang muncul dari dalam diri (*intrinsik*), melalui proses pemberian motivasi dari luar diri (*ekstrinsik*) pada seseorang yang berupa dorongan, penghargaan atau bentuk lainnya, akan mengarahkan individu yang bersangkutan untuk memperlihatkan suatu tingkah laku atau sikap kerja yang diharapkan dapat memperbaiki sikap kerja guru kejuruan yang akhirnya dapat meningkatkan efektifitas suatu organisasi dalam hal ini sekolah sebagai institusi penyelenggara pendidikan.

Varabel kedua adalah kepemimpinan kepala sekolah, juga diduga ada pengaruh terhadap sikap kerja guru kejuruan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Sedangkan Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, diharapkan dapat menjadi *Manajer*,

*Leader, Administrator, Supervisor, Innovator* dan *Motivator* yang efektif dalam rangka tercapainya tujuan sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan terhadap sikap kerja guru kejuruan yang akan berdampak terhadap keberhasilan sekolah.

Variabel ketiga adalah sikap kerja guru kejuruan. Sikap kerja guru akan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Apabila seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, status profesi, pendapatan/gaji dan lingkungannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Dalam hal ini peneliti menduga bahwa, sikap kerja guru dalam menghadapi pekerjaan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi yang ada pada diri individu guru yang bersangkutan dan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah.

Selanjutnya dalam batasan masalah ini dapat disimpulkan bahwa, motivasi guru sebagai variabel bebas kesatu, kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas kedua, dan sikap kerja guru kejuruan sebagai variabel terikat.

### 1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap sikap kerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten?

- 2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap kerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten?
- 3) Seberapa besar pengaruh motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap sikap kerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh motivasi terhadap sikap kerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten.
- 2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap kerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten.
- 3) Pengaruh motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap sikap kerja guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten.

#### 1.5 Manfaat Penelitian:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- 1) Bagi pengembangan ilmu.

Penelitian ini diharapkan dapat memperjelas tentang pengaruh variabel motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap kerja guru kejuruan. Dengan demikian temuan penelitian ini dapat memperkuat temuan-temuan penelitian sebelumnya dan berimplikasi terhadap objektivitas tentang hubungan variabel tersebut.

- 2) Bagi sekolah sebagai objek penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi sekolah terutama Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten mengenai pengaruh motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap kerja guru kejuruan. Dalam hal ini hasilnya dapat dijadikan acuan atau umpan balik bagi seluruh personil guru untuk melakukan perubahan perilaku dan bagi kepala sekolah sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang bertujuan untuk kemajuan sekolah.

3) Bagi peneliti.

Penelitian ini merupakan titik awal untuk melakukan penelitian-penelitian berikutnya di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Klaten maupun sekolah kejuruan lainnya.