

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan di Indonesia seringkali diartikan sebagai usaha manusia untuk dapat membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai di masyarakat serta budaya. Pendidikan sendiri merupakan pondasi awal/dasar dari kemajuan suatu bangsa karena pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam upaya pembangunan suatu bangsa dan negara yaitu dengan cara menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas tentunya diperlukan juga seorang guru pendidik yang berkualitas. Sedangkan untuk dapat menghasilkan guru pendidik yang berkualitas harus dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk dapat mengelola dan memperdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerjanya.

Masalah yang serius dan yang sering kita hadapi dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan itu sendiri di berbagai jenjang pendidikan, baik jenjang pendidikan formal maupun informal. Dan hal itulah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan yang menjadi penghambat dalam penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Melihat hal tersebut sangat penting sekali peranan sekolah, karena sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, terutama dalam bidang pendidikan. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah

tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Seorang guru mempunyai tanggung jawab yang besar agar anak didik dapat mencapai tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu seorang guru harus mempunyai kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki keterampilan yang dapat membangkitkan minat belajar peserta didik dan dapat mengembangkan profesinya secara berkesinambungan. Untuk itulah keberadaan seorang guru amatlah sangat penting bagi suatu bangsa, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang makin hari semakin canggih dan segala perubahan yang terjadi serta pergeseran nilai. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk dapat terus meningkatkan peran, tanggung jawab dan kemampuannya dalam mencerdaskan generasi bangsa.

Namun pada kenyataannya di lapangan ditemui fenomena yang menggambarkan bahwasanya mutu dan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah, hal ini dinyatakan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan menyatakan bahwa mutu dan kualitas guru ditengah air saat ini masih rendah, disebabkan hasil uji kompetensi yang dilakukan kurang lebih 3 tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah, buruknya hasil Ujian Nasional (UN) yang terdapat di beberapa Provinsi sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru. Selain itu dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini dari 2,92 juta guru, baru ada sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu juga dari persyaratan

sertifikasi hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat, sedangkan 861,67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, sertifikat yang menunjukkan bahwa guru tersebut profesional dan memiliki kompetensi (Efa, 2016:177)

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sesuai dengan UU RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10, ayat 1 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Banyak sekali faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Namun dalam penelitian yang akan dilakukan, hanya akan meneliti tentang kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Motivasi kerja dapat diartikan suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja sendiri merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan tersebut ada tentu akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan

berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010:32). Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi

yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada sekolah yang berada dalam gugus X, terlihat jelas bahwa hampir sebagian dari guru masih kurang menguasai tantangan dalam mengajar, kurangnya minat guru dalam mempelajari perkembangan teknologi karena masih banyak guru yang tidak bias mengoperasikan perangkat TIK dalam proses belajar mengajar. Sebagian guru mengalami kesulitan dalam pembuatan perangkat pembelajaran terutama silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan waktu sehingga masih banyak guru yang datang terlambat dengan berbagai alasan sehingga berdampak pada proses pelaksanaan pembelajaran di kelas menjadi terganggu dan tidak maksimal, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, menyusun alat-alat evaluasi, kegiatan pengelolaan kelas, dan cara-cara evaluasi dalam proses belajar mengajar. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah sendiri belum sepenuhnya dapat mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan guru untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja tersebut, kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, masih belum rutin untuk melakukan kunjungan ke kelas-kelas, kurangnya waktu untuk melakukan bimbingan dan memberi bantuan kepada guru dalam pembuatan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan pengawasan di sekolah dasar yang berada di Gugus X Kota Prabumulih

Maka dari itu kepala sekolah selaku pemimpin dalam suatu organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan bagaimana cara memotivasi bawahannya, agar apa yang menjadi kebutuhan bawahannya dapat diketahui olehnya. Sedangkan keberhasilan dalam pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh sebab itu salah satu tugas seorang kepala sekolah adalah untuk dapat menciptakan guru profesional yang bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah atau lembaga harus mengetahui kinerja dari guru-gurunya tersebut. Karena kinerja sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting sekali sebagai tolak ukur untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain.

Sedangkan bagi pendidik sendiri penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang berhasil atau tidak seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja sendiri sangat penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa perlu untuk mengadakan penelitian berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus X Kota Prabumulih**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya beban tugas kepala sekolah, sehingga tidak selalu bisa rutin melakukan kunjungan ke kelas-kelas untuk mengontrol guru-gurunya, melakukan bimbingan dan memberi bantuan kepada guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran di tambah dengan banyaknya kegiatan kepala sekolah di dinas setempat.
2. Masih rendahnya motivasi kerja terhadap guru, karena motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru karena motivasi kerja merupakan sebuah rangsangan yang bisa membangkitkan gairah guru dalam bekerja. Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru sehingga masih banyak guru yang datang terlambat dengan berbagai alasan dan berdampak pada proses pelaksanaan pembelajaran di kelas menjadi terganggu dan tidak maksimal
3. Kinerja mengajar guru masih belum optimal dalam merencanakan program pembelajaran di sekolah sehingga sebagian guru masih kesulitan dalam pembuatan perangkat pembelajaran terutama silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Masih terdapat guru yang belum bisa mengoperasikan perangkat TIK seperti Laptop dalam proses belajar mengajar

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti tidak mungkin meneliti semuanya mengingat keterbatasan waktu, biaya dan lain-lain, maka pada kesempatan ini peneliti hanya meneliti mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) dan hubungannya dengan Kinerja Guru (Variabel Y).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat peneliti rumuskan sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus X Kota Prabumulih ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus X Kota Prabumulih ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus X Kota Prabumulih ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus X Kota Prabumulih
2. Untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus X Kota Prabumulih



3. Untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus X Kota Prabumulih

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis :

Dapat dijadikan sebagai referensi dan masukan serta dapat memberikan informasi terhadap peneliti selanjutnya. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru".

2. Secara Praktis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan perbandingan dalam mengambil keputusan, adapun manfaat praktis tersebut yaitu :

- a. Kepala Sekolah, Berguna untuk mengambil keputusan yang dapat menumbuhkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Guru, Diharapkan bagi guru bemanfaat dalam upaya untuk memberi masukan dalam rangka mengenal aspek motivasi dan disiplin kerja, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Peneliti, Menambah wawasan pengetahuan berkaitan dengan manajemen pendidikan.