

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan suatu negara. Sebagai penyelenggara pendidikan, guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membentuk dan mengembangkan potensi peserta didiknya. Motivasi guru dalam bekerja secara langsung mempengaruhi kualitas pengajaran, pembelajaran, dan kinerja siswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dan mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Menurut Emron (Khairuman 2021:19) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah keinginan yang kuat supaya seseorang mau melakukan suatu tindakan. Motivasi untuk diri sendiri sangat penting sebagai pendorong kita untuk melaksanakan tanggung jawab tepat waktu.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja di sebut pendorong semangat kerja. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Menurut Uno (2021:3) Motivasi didefinisikan dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seseorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya (Suryana, 2022). Motivasi merupakan suatu factor yang mendukung seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggung jawab.

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Thomas M. Risk, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang ke arah tujuan-tujuan belajar. Menurut John W Santrock, motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama (Sitorus:2020)

Sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada guru tersebut. Dengan demikian guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan guru-guru dengan motivasi kerja yang rendah.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu: (1) keinginan untuk dapat hidup, (2) keinginan untuk dapat memiliki, (3) keinginan untuk memperoleh penghargaan, (4) keinginan untuk memperoleh pengakuan, (5) keinginan untuk berkuasa, dan faktor eksternal, yaitu: (1) kondisi lingkungan kerja, (2) kompensasi yang memadai, (3) supervise yang baik, (4) adanya jaminan perkerjaan, (5) status dan tanggung jawab, (6) peraturan yang fleksibel. faktor eksternal yang merupakan faktor dari luar bisa dikondisikan oleh pihak lain, diantaranya oleh peran kepemimpinan kepala sekolah (Gudiyatmi, 2023: 2). dapat disimpulkan bahwa guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Pada kenyataannya di lapangan, para guru masih memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugas oleh sudiarti (2022). Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi maka mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Suatu gejala yang dapat menjadikan rendahnya motivasi kerja guru adalah beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan waktu yang peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah bisa mengakibatkan stress para guru.

Wardan, (2020;6) menyatakan rendahnya motivasi kerja guru dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain: (1) guru hadir di sekolah hanya jika ada jam mengajar saja, padahal

sebagai seorang guru yang berstatus PNS, guru harus nya hadir di sekolah setiap hari kerja baik adanya jam mengajar ataupun tidak ada, (2) guru seringkali tidak memperhatikan pencapaian prestasi belajar siswa, dan terkesan kurang peduli apakah siswa sudah menguasai materi pembelajaran yang diberikan atau belum menguasai, (3) pengajaran yang dilakukan guru di sekolah cenderung monoton, hanya menggunakan metode ceramah untuk menyampaikan materi Pelajaran dan kurang memanfaatkan media praktek yang sudah tersedia di sekolah.

Motivasi guru adalah salah satu hal penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan berdaya saing di sebuah sekolah. Dalam mencapai tujuan tujuan ini, peran kepala sekolah menjadi sangat penting. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam menginspirasi dan memotivasi para guru agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Peran kepala sekolah sangat menentukan dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan penuh dengan semangat. Ketika kepala sekolah mampu menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi para guru, sekolah akan menjadi tempat yang produktif dan harmonis, serta menghasilkan siswa yang optimal.

Motivasi kerja guru sangat erat hubungannya dengan pola kepemimpinan kepala sekolah sebab kepala sekolah sebagai pimpinan satuan Pendidikan memiliki peran yang kuat dalam mengelola satuan Pendidikan terutama dalam menggerakkan sumber daya manusia (guru). Kepala sekolah adalah orang yang menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Maka oleh sebab itulah kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan keunggulan manajemen Pembelajaran serta motivasi kerja guru dan staf karyawan yang ada di sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep manajemen dalam kehidupan organisasi memiliki posisi sangat penting yang selalu diterapkan organisasi khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam seperti konsep kepemimpinan oleh Ki Hajar Dewantara dalam filosofinya ialah Ing Ngarsa Sing tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut wuri Handayani, yang artinya di depan menjadi teladan di tengah memberi bimbingan di belakang memberi

dorongan.

Pemimpin adalah individu yang mempunyai kompetensi untuk mempengaruhi gaya, sikap dan perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kompetensi untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan kerja-kerja yang harus dilaksanakan. Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif (Jejen Mustafah, 2022:1)

Kepemimpinan merupakan factor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Thoha (Dalam Afifuddin:2014) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Edginton dan William memiliki pendapat yang sama, bahwa pemimpin adalah proses mempengaruhi perilaku kelompok. Gaya kepemimpinan manajerial akan memiliki pengaruh besar pada efektivitas organisasi. Juga, kemampuan manajer untuk berkomunikasi dengan yang lain sangat esensial bagi produktivitas manajemen organisasi (Jejen Mustafah : 2022).

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan, kepemimpinan punya pengaruh yang kuat terhadap kemajuan organisasi, kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah dibentuk.

Kepala sekolah merupakan sumber semangat bagi para guru, staf karyawan dan siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus terus membangkitkan semangat, kepercayaan diri para guru, staf karyawan dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.

Kepala sekolah adalah guru yang memenuhi persyaratan tertentu yang dapat diberi

tugas tambahan sebagai kepala sekolah dengan lama masa jabatan empat tahun untuk mengendalikan sekolah tersebut (Cahyono, 2022). Lebih lanjut dikatakan Kadir et al. (2022) menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin dan manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan di seluruh bidang kehidupan.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemajuan manajemen dan kepemimpinan yang tinggi untuk membangun sekolah efektif dengan kualitas manajemen yang ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut: 1) efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi, 2) kepemimpinan yang kuat dan demokratis, 3) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional, 4) tumbuhnya budaya mutu, serta 5) teamwork yang cerdas, kompak, dan dinamis. (Mulyasa, 2022).

Maka Kepala sekolah perlu memberikan pembinaan kepada guru, agar tindakan dan kegiatan yang dilakukan guru berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik. Kepala sekolah harus memberikan pembinaan kepada bawahan agar dapat bekerja secara lebih terarah dan terfokus dengan apa yang menjadi visi dan misi dari sekolah yang dipimpinnya, menjadikan guru berdaya guna dan berhasil dalam melaksanakan tugas pengajaran sehingga guru mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Study keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.

Bahkan lebih jauh study tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, beberapa di antara kepala sekolah di lukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staff dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang bnyak mengetahui tugas–tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru

dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong motivasi kerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Prilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Prilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan Memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Dalam proses pelaksanaan pendidikan Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf.

Melihat dari peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan yang benar, adil terhadap bawahannya, maka dapat dikatakan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru, serta para guru dapat mengapresiasi dirinya untuk mendukung kepala sekolah sehingga terjadinya timbal balik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari observasi awal peneliti, masih ada guru di SD Negeri 146 Palembang yang terlambat masuk ke kelas saat jam Pelajaran ke-Nol, masih kurangnya kesadaran guru piket dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misal membunyi bel masuk atau pergantian jam pembelajaran sesuai jadwal (tepat waktu), pada saat penilaian perangkat ajar masih ada guru yang mengkopi paste perangkat pembelajaran tanpa membuat dengan inovasi sendiri, selain itu juga bahwasanya di SD Negeri 146 ini masih terdapat guru yang belum menyadari kualitas diri yang masih rendah, terutama dalam kemampuan dalam penggunaan metode pembelajaran, mengelola program pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran, penggunaan IT akan lebih sangat membantu untuk memberikan pembelajaran yang menarik. Maka Masih ada sebagian motivasi kerja yang rendah antara

lain: 1) Mengajar monoton tanpa inovasi pembelajaran; 2) Tidak menjalankan tanggung jawab melaksanakan tugas secara maksimal seperti kurang disiplin waktu pada saat jam mengajar misal masuk kelas terlambat dan pulang mau lebih cepat, selain itu juga terdapat kendala kurangnya kesadaran para guru akan perlu pengembangan diri dan profesionalisme misalnya lebih aktif mengikuti pelatihan-pelatihan. Sehingga disini diharapkan peranan yang aktif bagi seorang kepala sekolah untuk memotivasi kerja guru tersebut. Maka peneliti berpandangan ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal yang seperti itu.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka penelitian ini penting dilakukan supaya bisa mengurangi atau bahkan menghilangkan masalah-masalah yang terjadi di atas tersebut, maka peneliti ingin mengkaji lebih lanjut melalui penelitian yang berjudul **“Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SD NEGERI 146 PALEMBANG”**.

1.2 Fokus dan Subfokus Penelitian

1.2.1 Fokus penelitian

Yang di maksud dengan fokus penelitian adalah menetapkan area spesifik yang di teliti, jadi fokus dalam penelitian ini adalah “ Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 146 Palembang “.

1.2.2 Subfokus Penelitian

Adapun subfokus dalam penelitian ini adalah :

- a. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang.
- b. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang.
- c. Solusi cara mengatasi kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang.

1.3 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah penelitian dalam bentuk kalimat tanya yang bersifat umum, kemudian rumusan masalah ini dikembangkan menjadi pertanyaan yang lebih spesifik, sesuai dengan sub fokus penelitian, yaitu:

1. Bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang?
2. Apakah kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang?
3. Apa solusi kepala sekolah dalam mengatasi kendala meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang
2. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang
3. Solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.5.1 Manfaat teoritis

- a) Hasil Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang.

- b) Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah keilmuan terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan sistem pelaksanaan pembelajaran dan meningkatkan kualitas kegiatan belajar siswa.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru menjadi lebih baik lagi .

c. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pedoman Kepala Sekolah, sehubungan dengan peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang.

d. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 146 Palembang, yang digunakan sebagai referensi pembelajaran di SD Negeri 146 Palembang.