BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap sehingga terbentuk pribadi yang memiliki kreativitas, pengetahuan yang luas, kepribadian yang baik, dan bertanggung jawab. Melalui pendidikan akan terbentuk generasi unggul yang dapat diharapkan untuk memimpin negara ini menjadi negara maju dan sejahtera. Di era revolusi industri 4.0 seperti saat ini, mempersiapkan SDM yang berkarakter, berilmu, dan menguasai teknologi merupakan sesuatu hal yang mendesak dan harus segera dilaksanakan (Pujiono et al., 2022).

Pendidikan dapat dilakukan dimana saja seperti pendidikan formal, pendidikan yang dilakukan di sekolah atau disebut dengan pendidikan terstruktur. Selain itu juga ada pendidikan non formal, pendidikan tersebut dilakukan di luar pendidikan formal contohnya lembaga kursus (bimbel), lembaga pelatihan (*extracurricular*), kelompok belajar, dan lain-lainnya. Ada juga pendidikan informal, pendidikan yang didapatkan dalam keluarga atau pun lingkungan sekitar. Generasi Muda merupakan garda terdepan dalam membangun bangsa dan sebagai generasi penerus bangsa, dimana generasi sekarang harus memiliki kemampuan dan pengetahuan

yang lebih luas untuk ke depannya, selain itu pendidikan juga sangat berperan penting dalam memajukan negara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Lantemona et al. (2021).

Wijayanti (2023) Pendidikan merupakan istilah proses pembelajaran serta sarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan bagi manusia. Istilah pendidikan juga sering didefinisikan sebagai salah satu usaha sadar dan dilakukan secara sistematis untuk mewujudkan suasana belajar mengajar agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya. Pendidikan hadir agar seseorang bisa memiliki kecerdasan, kepribadian, akhlak yang mulia, kekuatan spiritual, serta keterampilan yang bermanfaat. Berdasarkan apa yang telah disampaikan pada Undang-Undang Negara Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 menjelaskan, bahwa perkembangan pendidikan di Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, berdasarkan faktanya, apakah semua itu sudah terwujud?

Berikut fakta sebenarnya tentang pendidikan di Indonesia saat ini. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tidak merata, pendidikan di Indonesia timur memprihatinkan, fasilitas pendidikan yang belum merata, kualitas tenaga pengajar yang belum mumpuni dan tidak merata, kesadaran masyarakat akan pendidikan yang kurang.

Rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penyebab dari hal ini. Problematika rendahnya mutu SDM ini dapat dilihat dari beberapa indikator makro antara lain dari laporan *The Global*

Competitiveness Report 2008-2009 dari *World Economic Forum* (dalam Martin, dkk., 2008), yang menempatkan Indonesia pada peringkat 55 dari 134 negara dalam hal pencapaian *Competitiveness Index (CI)*. Hasil penelitian *United Nations for Development Programme* di dalam *Human Development Report 2007/2008* yang menempatkan Indonesia pada posisi ke-107 dari 155 negara dalam hal pencapaian *Human Development Index (HDI)*.

Kurniawati (2022) hasil survei mengenai sistem pendidikan menengah di dunia pada tahun 2018 yang dikeluarkan oleh PISA (*Programme for International Student Assessment*) pada tahun 2019 lalu, Indonesia menempati posisi yang rendah yakni ke-74 dari 79 negara lainnya dalam survei. Dengan kata lain, Indonesia berada di posisi ke-6 terendah dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Kondisi tersebut sangatlah memprihatinkan, sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak, seharusnya pendidikan bisa meningkatkan kualitas SDM Indonesia.

Untuk mengatasi permasalahan pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang baik. Masalah mutu pendidikan sering kali muncul akibat kurangnya akses dan kesetaraan dalam mengakses pendidikan. Dibeberapa daerah, infrastruktur pendidikan yang buruk dan kekurangan fasilitas dapat membatasi kesempatan belajar siswa. Disparitas ini juga mempengaruhi kualitas pengajaran, dimana sekolah di daerah terpencil mungkin memiliki sumber daya terbatas untuk mendukung pendidikan

yang berkualitas. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan untuk memastikan kesetaraan akses terhadap mutu pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Faktor motivasi kerja guru menjadi perhatian utama dalam menjaga kualitas pembelajaran. Profesi mengajar adalah panggilan hati, tetapi tantangan dalam dunia pendidikan sering kali dapat menghancurkan semangat dan motivasi mereka. Beban kerja yang berat, tuntutan administrasi yang kompleks, serta kurangnya penghargaan dan insentif yang memadai dapat meredam semangat para guru. Hal ini dapat berakibat pada kurangnya inovasi dalam metode mengajar, ketidakberdayaan untuk mengatasi masalah di kelas, dan akhirnya berdampak pada kepedulian mereka terhadap perkembangan pribadi setiap siswa. Oleh karena itu motivasi kerja guru dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan yang dihasilkan.

Motivasi merupakan dorongan yang kuat agar seseorang mau melakukan suatu perbuatan. Motivasi terdiri dari dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pentingnya motivasi untuk diri sendiri antara lain bisa menjadi pendorong perbuatan kita agar bisa melaksanakan tanggung jawab dengan tepat waktu. Motivasi juga berpengaruh sebagai pendorong perbuatan dan mengarahkan kita untuk mencapai tujuan. Walaupun merasa lelah dan stress, berkat motivasi yang kuat akan membuat kita menjadi pantang menyerah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya (Suryana, 2022).

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

Wardan, (2020;6) menyatakan rendahnya motivasi kerja guru ditunjukkan oleh beberapa hal, antara lain: (1) guru hadir di sekolah hanya ketika ada jam mengajar saja, padahal sebagai seorang guru yang berstatus PNS, guru seharusnya hadir disekolah setiap hari kerja baik terdapat jam mengajar maupun tidak, (2) guru sering kali tidak memperhatikan pencapaian prestasi belajar siswa, dan terkesan kurang

peduli apakah siswa sudah menguasai materi pelajaran yang diberikan atau belum, (3) pengajaran yang dilakukan guru di sekolah cenderung monoton, hanya menggunakan metode ceramah untuk menyampaikan materi pelajaran dan kurang memanfaatkan media praktek yang tersedia di sekolah.

Motivasi guru adalah salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan berdaya saing di sebuah sekolah. Dalam mencapai 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 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 erat kaitan dengan pola kepemimpinan kepala sekolah sebab kepala sekolah sebagai pimpinan satuan pendidikan memiliki peran yang strategis dalam mengelola satuan pendidikan terutama dalam menggerakkan sumber daya guru. Kepala Sekolah adalah orang yang menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan keunggulan manajemen pembelajaran serta kinerja guru dan staf yang ada di sekolah.

Tugas pokok kepala sekolah sebagaimana dijelaskan dalam Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018 bab 6 pasal 15 sebagai berikut:

(1) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan. (2) Beban kerja kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan. (3) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan. (4) Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya. (5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di Sekolah Indonesia Luar Negeri (SILN) selain melaksanakan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Berdasarkan hasil pengamatan awal diperoleh gambaran bahwa banyaknya guru yang tidak masuk kedalam kelas sehingga jam pelajaran dikelas menjadi kosong, banyak siswa yang berkeliaran diluar kelas pada saat jam pelajaran berlangsung, masih banyak guru pada saat memiliki jadwal piket masih banyak yang tidak melaksanakan tugasnya dengan

baik, pada saat penilaian perangkat ajar masih ada yang tidak membuatnya. Selain itu ditemukan beberapa fakta bahwa di SMA Negeri 4 OKU guru tidak masuk kelas dan hanya memberikan tugas, guru tidak sungguh sungguh dalam mengajar, mendidik dan melatih, guru cenderung bermalas-malasan.

Dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian secara mendalam sebagai upaya untuk memberikan kontribusi kepada pemerintah dan para praktisi pendidikan dalam melaksanakan dan mengembangkan sekolah dengan menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola manajerial sekolah. Selain itu untuk mendukung program kepala sekolah dalam memperbaiki motivasi kerja guru yang ada. dengan mengangkat judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 4 OKU”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat di indentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Guru masih banyak yang terlambat datang
2. Guru tidak masuk kelas dan hanya memberikan tugas saja
3. Guru tidak sungguh sungguh dalam mengajar, mendidik dan melatih
4. Guru cenderung bermalas malasan
5. Masih ada guru yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya (piket, membuat RPP, melaksanakan tugas sebagai pembina ekskul ataupun pengembangan diri, mengawas saat ujian sekolah)

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian berguna untuk membatasi masalah yang akan dikaji agar kajian lebih mendalam sesuai dengan fokus masalah penelitian dan menghindari terjadinya kesalahpahaman maksud dari penelitian. Fokus masalah dalam penelitian ini dibatasi pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan indentifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 4 OKU?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi pendukung dan penghambat strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 4 OKU
2. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama wawasan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dan menjadi sumbangsih pemikiran pengembangan teori-teori pendidikanyang ada.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi sekolah dan kepalasekolah

* Hasil penelitianini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk mengembangkan strategi peningkatan motivasi kerja guru dalam pembelajaran.

* Hasil diharapkan dengan selalu memberikan bimbingan pengawasan dalam upaya pengembangan dan peningkatan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidkan

b. Bagi dinas pendidikan

Hasil penelitianini diharapkan dapat digunakan sebagai bagian penyusunan strategi dalam program peningkatan kepala sekolahdalam upaya peningkatan motivasi kerja guru dan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

b. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi semua guru untuk memotivasi diri dalam meningkatkan kinerja agar tujuan pendidikan dapat tercapai.