

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi masa depan sebuah bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan salah satu penentu masa depan suatu bangsa dan negara. Dari pendidikanlah penerus-penerus bangsa lahir, merekalah yang nantinya akan melanjutkan perjuangan-perjuangan dalam mensejahterakan bangsa dan memajukan negara. Pendidikan juga mencerminkan kualitas diri seseorang, ia memiliki pendidikan yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kualitas dalam dirinya. Hingga kini pendidikan menjadi salah satu polemik yang sangat diperhatikan oleh pemerintah. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Nasional adalah “mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab”.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut mengamanatkan bahwa pengembangan potensi peserta didik yang diharapkan dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Sehingga guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan bangsa, maka dari itu pemerintah sangat perlu memperhatikan kesejahteraan guru.

Hal ini dapat kita lihat dari beberapa kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Seperti kebijakan pemerintah melalui Kementerian Keuangan yang menyatakan bahwa pengalokasian dana Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (TPG PNSD) di RAPBN Tahun Anggaran 2018 naik sebesar 4,9% jika dibandingkan dengan APBNP 2017. Dalam RAPBN 2018 juga dialokasikan untuk meningkatkan kesejahteraan berupa tambahan penghasilan bagi para guru yang berstatus PNS, anggarannya sebesar Rp 978,11 miliar dibandingkan APBN tahun 2017 yang sebesar Rp 1,4 triliun. (DetikFinance. 2017. Diunduh pada 17 Januari 2019).

Dengan meningkatnya kesejahteraan melalui kenaikan tunjangan tersebut diharapkan guru dapat memiliki kualitas yang baik. Guru sebagai tenaga pendidik haruslah memiliki kinerja yang baik. Karena keberhasilan suatu organisasi kependidikan bergantung dengan kinerja dan kompetensi dari guru yang ada di tempat tersebut. Jika kinerja guru di dalam organisasi tersebut tidak baik, maka aktivitas belajar mengajar dan output yang dihasilkan akan tidak baik juga. Walaupun pendapatan dan kesejahteraan guru sudah ditingkatkan, pendidikan di Indonesia masih saja tertinggal dengan negara-negara lain. Hal ini bisa kita lihat dari hasil Uji Kompetensi guru yang masih dibawah standar nasional.

Saat ini kinerja dan kompetensi guru masih sangat rendah, terbukti dari data Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 dimana rata-rata guru hanya mencapai nilai angka 44,5 yang masih jauh di bawah nilai angka standar 75. Dari data 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi. Faktanya dalam kualitas pendidikan di tahun 2016 kita berada di urutan ke 62 dari 69 negara. Ironisnya lagi, menurut data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 memperlihatkan, pendidikan di Indonesia hanya

menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan dalam hal komponen terpenting yaitu guru, Indonesia menempati peringkat 14 dari 14 negara berkembang di dunia. (NewsDetik. 2017. Diunduh pada 17 Januari 2019).

Padahal usaha pemerintah dengan mensejahterakan guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja guru itu sendiri, akantetapi pada kenyataannya hal tersebut kurang sesuai dengan harapan. Aspek lainnya seperti fasilitas dan prasarana masih banyak yang jauh dari kata layak, setidaknya kini setiap sekolah harusnya sudah memiliki laboratorium komputer dan bahasa. Akan tetapi sampai sekarang masih banyak sekolah-sekolah yang bukan hanya tidak memiliki fasilitas yang memadai tetapi gedung sekolahnya pun masih jauh dari standar kelayakan. Hal ini dapat kita jumpai di daerah-daerah atau bahkan di perkotaan. Sebaik apapun kinerja seorang guru akan kurang berhasil jika sarana dan prasarana yang ada tidak dapat menunjang aktivitasnya atau tidak memadai. Karena, kita tidak akan bisa berbicara mengenai komputerisasi jika di sekolah tersebut tidak terdapat laboratorium komputer. Karena peserta didik tidak bisa belajar maksimal jika hanya berbekal buku tetapi mereka harus mengoperasikan komputer secara langsung.

Pemerintah mulai dari kabupaten/kota sampai provinsi, diminta untuk memberikan perhatian penuh pada kondisi fasilitas gedung sekolah. Sebagai contoh, di Jateng masih banyak sekolah yang kondisinya memprihatinkan. Data dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2016 terdapat sekitar 22 ribu sekolah di Jateng yang kondisinya buruk. Hal itu terjadi disemua tingkatan, mulai dari sekolah dasar sampai tingkat menengah atas SMA/SMK, baik itu di sekolah negeri maupun swasta. Kondisinya pun beragam, ada yang rusak parah, sedang, dan ringan. Selain persoalan fasilitas gedung yang rusak, masih banyak sarana dan prasarana di sekolah yang belum memenuhi standar. Misalnya masih banyak yang belum

memiliki komputer, alat peraga pendidikan, dan lainnya. (TribunJateng.com 2017. Diunduh pada 17 Januari 2019).

Selain itu ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru, salah satunya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru. Kedisiplinan seorang guru adalah sikap secara sukarela dalam mentaati segala jenis peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan selama ia menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Hal tersebut dirasa penting dikarenakan guru adalah cerminan dan contoh tauladan bagi murid-muridnya, karena sikap disiplin dari seorang guru akan mempengaruhi setiap aktivitas atau kegiatan belajar-mengajar. Seperti yang dilakukan Komite Sekolah SMA Negeri Langkahan, Aceh Utara yang menutup sekolah dikarenakan guru yang sering bolos sehingga proses belajar mengajar (KBM) terganggu. Tindakan menutup sekolah terpaksa dilakukan karena banyaknya laporan yang masuk dari masyarakat dan wali murid. Mereka rata-rata mengeluh soal rendahnya kedisiplinan sebagian guru dalam menunaikan tugas mengajar sehingga banyak siswa sering berkeliaran di luar dan di dalam komplek sekolah saat jam belajar. (Kompas.com. 2015. Diunduh pada 14 April 2019)

Kemudian motivasi juga mempengaruhi kinerja, karena dengan adanya motivasi akan mendorong individu agar lebih giat dalam melakukan aktivitas ataupun pekerjaannya. Jika guru tidak memiliki motivasi maka akan berdampak buruk bagi pekerjaannya, guru akan merasa tidak bergairah dalam menjalankan aktivitas ataupun pekerjaannya di sekolah. Kondisi rendahnya motivasi dan kinerja guru dikarenakan situasi moralitas yang kacau dan matrealistis dari masyarakat itu sendiri. Sehingga, pemberian tunjangan profesional tidak bisa merangsang guru untuk menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Bahkan data dari Bank Dunia

menyatakan tunjangan tidak berimplikasi pada perbaikan kompetensi dan kinerja guru. (News. Okezone.2015. Diunduh pada 17 Januari 2019)

Motivasi bisa timbul dari dalam dan dari luar diri seseorang. Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang seperti rasa tanggung jawab seorang guru, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, memiliki perasaan senang dalam berkerja, selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dari orang lain, mengutamakan prestasi dari setiap pekerjaannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, berkeinginan untuk sukses, berusaha meningkatkan kemampuan. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar seperti adanya umpan balik atas pekerjaannya, senang memperoleh pujian, mengharapkan promosi jabatan, pendapatan yang tinggi, dorongan dari atasan, memperoleh perhatian dari orang lain.

Di samping itu, diperlukan faktor dukungan seperti sarana dan fasilitas kerja yang lengkap. Aspek lain yang tidak kalah pentingnya adalah pembinaan guru melalui supervisi atau pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pihak yang dinilai potensial untuk melakukan pembinaan terhadap guru baik itu pembinaan kemampuan maupun pembinaan semangat atau motivasi dalam melaksanakan tugas. Karena kepala sekolah termasuk salah satu faktor yang juga berpotensi mempengaruhi aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah adalah pemimpin di dalam sekolah yang bertanggung jawab atas semua yang ada di sekolah. Misalnya jika seorang guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, kurang menguasai ilmu yang diajarkan, kepala sekolah bertanggung jawab mengambil tindakan perbaikan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Diknas bahwa peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Peningkatan tersebut dilakukan dengan memberikan pelayanan bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu pengawas dan kepala sekolah kepada

guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. (Infodiknas.com.2017. Diunduh pada tanggal 14 April 2019)

Karena sukses tidaknya pendidikan di sekolah juga dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam manajemen kepemimpinan, berkomunikasi dengan warga sekolah, memiliki kompetensi yang baik dan paham akan tugas-tugasnya. Banyak kegagalan yang terjadi disebabkan karena kurangnya pemahaman kepala sekolah akan tugas-tugasnya, kurang baiknya komunikasi dan kompetensi dari kepala sekolah itu sendiri. Tidak sembarang orang bisa menjadi kepala sekolah, berdasarkan pemetaan kompetensi kepala sekolah di 31 provinsi, ternyata kompetensi sosial dan supervisi kepala sekolah umumnya rendah. Dalam penelitian kompetensi kepala sekolah ditetapkan batas minimal kelulusan 76. Tetapi kenyataannya, nilai 85 hanya pada dimensi kompetensi kepribadian, Adapun kompetensi manajerial dan wirausaha rata-rata 74, supervisi 72, dan sosial 63. (Kompas.com. 2012. diunduh pada 14 April 2019)

Dalam memimpin kepala sekolah juga harus memiliki komunikasi yang baik agar bisa menjalin hubungan baik dengan bawahan berupa guru ataupun murid. Kepala sekolah harus juga memiliki transparansi terhadap masalah yang ada dan bisa berkomunikasi terhadap keputusan yang akan diambilnya karena jika tidak adanya komunikasi yang baik dan transparansi maka akan terjadi masalah seperti yang terjadi di SMPN 7 Brebes. Guru dan murid-murid melakukan penutupan pintu masuk ruangan kepala sekolah setempat menggunakan kayu disilangkan dan dipaku. Hal ini dilakukan spontanitas dari guru dan murid dikarenakan sikap arogansi kepala sekolah selama menjabat. Selain itu aksi protes ini dilakukan karena adanya dugaan penyelewengan dana yang dipungut dari siswa dengan dalih untuk pembangunan dan pengembangan sekolah. Akan tetapi hal tersebut dibantah keras oleh Kepala SMP Negeri 7 Brebes tersebut. Ia menyatakan bahwa tidak pernah menggelapkan uang

sekolah dan ia siap memberikan bukti atas pernyataannya tersebut. (TribunNews.com, Brebes. 2017. Diunduh pada 17 Januari 2019).

Berdasarkan keterangan tersebut kepemimpinan yang otoriter dan tidak memiliki komunikasi yang baik dengan guru ataupun murid di lingkungan sekolah akan menimbulkan banyak masalah yang timbul di sekolah tersebut. Disini dapat di katakan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang baik agar dapat memajukan pendidikan yang lebih baik. Masih banyak kepemimpinan kepala sekolah yang belum transparan dan objektif, dalam hal ini berupa pendanaan dan pembelian perlengkapan sekolah, kepala sekolah cenderung tidak bermusyawarah terhadap pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap guru atau organisasi, selain itu kurangnya kepala sekolah memberikan semangat pada guru dan kurang mengarahkan para guru dengan baik.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah juga akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Namun, menurut Menteri Pendidikan Nasional, kemampuan kepala sekolah di Indonesia dalam mengelola sekolah masih rendah, bahkan di bawah Malaysia dan Singapura. Tidak mudah untuk mengejar target peningkatan kapasitas pengawas dan kepala sekolah dikarenakan kompleksnya masalah pendidikan yang ada di Indonesia serta banyaknya jumlah sekolah. Mendiknas menyebutkan, Indonesia adalah laboratorium pendidikan terbesar di dunia. Jumlah kepala sekolah di Indonesia sebanyak 192.985 orang dan jumlah muridnya sebanyak 43.006.514 siswa. (Republika.co.id. 2010. Diunduh pada 14 April 2019)

Guru yang tugasnya sebagai pengajar di sekolah masih terdapat beberapa hambatan diantaranya kurangnya peran pemimpin, kurangnya menghargai satu sama lain sesama guru, guru-guru bersifat individual, dan kurangnya motivasi guru, sehingga hal ini bisa berdampak

buruk yang nantinya akan membuat kinerja guru menjadi kurang baik. Dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat di dunia pendidikan dewasa ini, pemerintah berupaya meningkatkan mutu sekolah dengan cara meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kepemimpinan dalam mengawasi guru dan motivasi kerja guru. Guru menjadi seorang pendidik perlu adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil mendidik. Motivasi akan timbul dalam diri bila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah selaku pimpinan. Serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah ataupun guru dengan guru. Jika hal tersebut dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru dan bisa meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Laeli Mafudah dan Asrori (2016) menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sama dengan penelitian dari Budi Tetuko (2012) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian Bungawati dan Syafaruddin (2016) menunjukkan hasil sebaliknya, dimana tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Arifin menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah mempengaruhi secara positif, tetapi tidak signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Septi Andriani menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki dampak positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Maryam dan Ali Akbar (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan Sara Ghaffri, Ishak Mad Shah, dkk (2017), menunjukkan bahwa



faktor motivasi yang paling signifikan untuk kinerja pekerjaan. Hasil penelitian relevan di atas menunjukkan hasil yang berbeda, baik dari segi tinggi/rendah besaran hasil penelitian maupun hubungan/pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat. Perbedaan inilah yang disebut dengan *research gap*.

Dari uraian di atas peneliti menemukan masalah kurangnya motivasi terhadap kinerja guru, kurangnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Peneliti ingin mengetahui kebenaran apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yang ada di Jakarta Selatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Agar penelitian lebih terarah dan mempertimbangkan keterbatasan peneliti, maka permasalahan dibatasi hanya pada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Indikator motivasi kerja difokuskan kepada prestasi dan pengembangan diri. Kemudian indikator kepemimpinan kepala sekolah difokuskan kepada perencanaan program, pengembangan pemberdayaan kepegawaian, dan perilaku siswa. Sedangkan indikator kinerja guru difokuskan kepada rencana pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

## **B. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian nantinya dapat diketahui dari data yang diperoleh yang telah dianalisis mengenai berapa besar variable independen (motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah) memiliki hubungan terhadap variable dependen (kinerja guru) yang ditunjukkan dengan angka-angka.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi peneliti yang ingin meneliti tentang hal yang serupa mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga dapat dikembangkan dengan lebih baik di masa yang akan datang.

#### **2. Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini

diharapkan dapat lebih memantapkan fungsi keilmuan yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan.

**b. Bagi Instansi Pendidikan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kinerja guru dalam meningkatkan pendidikan yang lebih baik lagi sehingga guru mampu mendidik peserta didik menjadi lebih baik lagi.

**c. Bagi Guru**

Sebagai sumber wawasan guru dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya motivasi kerja dan kepemimpinan kepalasekolah terhadap kinerja guru.