

# BAB I

## PENDAHULUAN

Pada bab ini secara berturut – turut dijelaskan : 1) latar belakang masalah, 2) identifikasi masalah, 3) pembatasan masalah, 4) rumusan masalah penelitian, 5) tujuan penelitian, dan 6) manfaat hasil penelitian. Uraian lengkapnya seperti di bawah ini.

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan seorang pendidik, kata guru merupakan pedanan dari kata *teacher* (bahasa inggris)dalam *Webster Dictionary 2020*, kata *teacher*, bermakna *a person accupation is to give formal instruction in a school*, atau seseorang yang pekerjaannya memberikan pengajaran formal disekolah. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 2, Guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, bahwa sebutan guru mencakup: Guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling, atau guru bimbingan karier. Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Guru dalam jabatan pengawas. Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Tidak dapat dipungkiri pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan merupaka upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan pembentukan perilaku, sikap dan nilai. Pendidikan juga akan menjadi upaya yang akan menghasilkan individu yang berkarakter, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal.

Sebagai seorang guru atau pendidik harus sadar akan peran yang dimiliki. Guru juga harus berani untuk terus belajar, karena hal yang dianggap baik dan benar hari ini belum tentu benar untuk masa mendatang. Kemampuan guru dalam rangka melaksanakan tugas-tugas harus terus dikembangkan. Perlu diingat bahwa dunia ilmu pengetahuan tidak akan pernah berhenti tapi akan selalu memunculkan hal-hal baru. Sebagai guru harus mampu mengikuti perkembangan tersebut, sehingga lebih dahulu mengetahuinya dari pada siswa dan masyarakat pada umumnya. Ketika seorang guru mampu untuk mempelajari hal baru di sinilah letak perkembangan profesi yang menjadi tugas dan kewajibannya terlaksana. Namun disisi lain tercapai pendidikan yang optimal disekolah ada peran penting kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penggerak organisasi melalui penangan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya simbol yang ada atau tidaknya. Dengan demikian

Wahyudi (2015:120) menyatakan

kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan di sekolah (Ahmad Susanto, 2016). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu proses atau cara kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang kepala sekolah pada lembaga sekolah yang diberikan berdasarkan tugas, tanggung jawab dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan, untuk mencapai prestasi kerja dan kinerja yang optimal. Kepemimpinan kepala sekolah yang konsisten akan aturan yang berlaku besar sekali pengaruhnya terhadap peningkatan mutu di sekolah, dengan catatan adanya interaksi antara kepala sekolah dan guru. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor yang ada kaitannya dengan kinerja seorang guru. Sebagai

pemimpin tertinggi di sekolah, seorang Kepala Sekolah harus mampu memberikan energi yang positif yang mampu menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab (Suparman, 2019). Dengan demikian kinerja mereka menjadi lebih baik, sebagai pemimpin yang memiliki hubungan dan interaksi seorang kepala sekolah harus terus berusaha agar ide, nasihat, saran dan instruksi perintah maupun kebijakannya bisa diikuti oleh para guru dengan baik. Sehingga dengan demikian akan dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, dalam bersikap dan dalam bertindak. Maka akan menjadi suatu tuntutan dan keharusan bagi seorang Kepala Sekolah untuk memberikan pengetahuan dan wawasan baru yang dimilikinya, agar nantinya dapat mendukung tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor motivasi juga harus disebut dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi merupakan suatu elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan penghargaan. Memperbaiki efektivitas dan efisiensi sistem kerja. Motivasi kerja dapat menjadi kunci dasar untuk memperbaiki produktivitas kerja. Selain hal itu motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2013). Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sebagai pendorong atau semangat kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kualitas tenaga pendidik di sekolah. Guru dalam bidang kompetensinya masing-masing di harapkan mampu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Sehingga Motivasi kerja merupakan hal yang melatar belakangi perilaku individu dalam suatu lembaga atau organisasi. Sehingga ketika seseorang mendapat motivasi positif maka akan memberikan dorongan yang baik terhadap semangat kerja dan kerjanya akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik (Hasibuan, 2013).

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja yang berkualitas dan optimal. Dengan kata lain, kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam

mencapai tujuan tertentu(). Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko *et al.* (2013: 85) bisa dilihat antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyaknya keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) indisipliner, dan gejala negatif lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson (2010:247) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan- pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya, kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Sehingga peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah. Peningkatan kinerja dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Kesungguhan guru dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Motivasi merupakan

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi kerja yang tercukupi tercermin pada kinerja guru. Kinerja guru perlu didukung sikap kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan sesuatu yang esensial karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bisa bekerja bersama-sama dengan orang lain atau pegawainya, untuk itu perlu memberikan motivasi atau pegawai harus memiliki motivasi kerja. Karena kepemimpinan kepala sekolah akan memiliki kaitan yang erat dengan motivasi kerja, sebab keberhasilan suatu tujuan yang menjadi tujuan bersama di dalam suatu lembaga ataupun organisasi adalah cerminan keberhasilan seorang pemimpin. Sehingga kemampuan seorang guru untuk mencapai kinerja yang maksimal dan optimal berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Maka penulis mengambil judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kinerja guru SD Negeri di gugus VII Kecamatan Abiansemal masih belum maksimal, sehingga perlu ditingkatkan.
2. Motivasi kerja guru SD di gugus VII Kecamatan Abiansemal yang harus ditingkatkan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi pada SD Negeri di gugus VII Kecamatan Abiansemal.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini akan dibatasi dan difokuskan pada masalah yang akan digunakan sebagai objek penelitian, sehingga pelaksanaan penelitian lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Variabel terikatnya adalah kinerja guru.
2. Faktor motivasi kerja guru yang diteliti adalah faktor yang mampu meningkatkan kinerja guru SD.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan mampu meningkatkan kinerja guru SD.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### a. Manfaat Teoretis

Secara Teoretis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman dan menambah wawasan ilmiah terutama tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.

#### b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini memberi manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

##### 1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan sehingga guru dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya dengan baik .

##### 2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi berharga bagi peneliti dan peneliti lain dalam bidang pendidikan untuk meneliti aspek atau variabel lain yang diduga memiliki kontribusi terhadap konsep-konsep yang sama, dan ketika peneliti menjadi tenaga pendidik atau guru agar dapat memberikan kinerja yang baik.

