

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dapat baik dalam Pendidikan formal maupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa yang sesuai dengan tujuan nasional Pendidikan.

Untuk mewujudkan Pendidikan yang baik, maka diperlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, yang mempunyai rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya. Pemerintah telah memberlakukan Undang – Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman dan arahan serta tujuan bagi pendidik dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Srinalia (2015) berpendapat bahwa guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam Pendidikan. Di sekolah guru hadir untuk mengabdikan diri kepada umat manusia dalam hal ini peserta didik. Negara menuntut generasinya yang memerlukan pembinaan dan bimbingan dari guru. Guru dengan sejumlah buku yang terselip dipinggang datang ke sekolah di waktu pagi hingga petang. Sampai waktu mengajar dia hadir di kelas untuk bersama-sama belajar dengan sejumlah peserta didik yang sudah menantinya untuk diberikan pelajaran. Kehadiran seorang guru di kelas merupakan kebahagiaan bagi peserta didik. Apalagi bila figur guru itu sangat disenangi oleh peserta didik. Sedangkan Mulyasa (dalam Wardana, 2013) mengemukakan bahwa guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem Pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur

yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis. Ketika berbicara masalah Pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem Pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil Pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas Pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Dalam Pendidikan guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan Pendidikan di sekolah, oleh karena itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan keterampilan dan keprofesionalannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja juga keprofesionalan guru di sekolah perlu diadakan pelatihan dan Pendidikan profesi, karena ini sangat dibutuhkan.

Hasibuan (dalam Arianty, 2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik atau kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan sehingga guru mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembangnya sesuai yang diharapkan.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru SD se-Dabin 2 kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak kurang meningkat. Oleh karena itu, diharapkan guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah dapat meningkatkan kinerjanya. Guru SD se-Dabin II diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya seperti kedisiplinan, motivasi kerja, menciptakan pembelajaran yang menyenangkan. Saat ini guru mulai males mengikuti diklat atau pelatihan Pendidikan untuk meningkatkan kompetensinya. Dalam pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), masih banyak yang hanya *copy paste* dari internet. Dari jumlah keseluruhan guru SD se-dabin II Kecamatan Karangtengah yaitu 80 guru yang membuat RPP sendiri hanya 25 (31,25%), sedangkan 55 guru (68,75%) membuat RPP dengan *copy paste* dari internet. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD se-Dabin II masih rendah.

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja guru di dabin II Kecamatan Karangtengah, yaitu: rendahnya profesionalisme guru dalam bekerja, rendahnya kemampuan guru dalam mengembangkan materi dan penggunaan media yang sesuai dengan perkembangan zaman, rendahnya motivasi guru untuk membuat pembelajaran yang menyenangkan, dan juga rendahnya kemauan guru untuk meningkatkan keprofesionalan seperti menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan juga menggunakan metode atau strategi pembelajaran yang pas atau sesuai dengan materi ajar dan karakteristik peserta didik.

Untuk meningkatkan kinerja guru yang professional ada dua faktor yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja guru agar lebih baik lagi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar seperti dorongan atau motivasi dari Kepala Sekolah, mengembangkan keprofesionalan guru, dan gaji atau tunjangan dan budaya organisasi. Untuk mengetahui kinerja guru, seharusnya Kepala Sekolah perlu menetapkan standart kinerja guru terlebih dahulu. Standart kinerja ini akan menjadi tolak ukur dalam menentukan apa yang telah dilakukan itu sudah sesuai dengan napa yang diharapkan. Dalam hal ini seorang pemimpin

hendaknya menunjukkan keteladanan, perhatian, dorongan, arahan, dan bimbingan terus menerus kepada bawahannya.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang kurang dapat memanfaatkan waktunya dengan baik untuk berkreaitifitas. Hal ini dapat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk menunjukkan perannya sebagai guru professional. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang kurang disiplin, misalnya masih banyak guru yang datang terlambat mengajar, masih banyak juga guru yang tidak ddisiplin waktu dan juga masih banyak ditemukan sering menggunakan HP didalam kelas.

Motivasi selain berasal dari dalam diri sendiri juga berasal dari luar yaitu salah satunya dari Kepala Sekolah, Menurut Permadi (dalam Firmawati, 2017) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik. Di dabin 2 Kecamatan Karangtengah masih ada tiga sekolah yang tidak mempunyai kepala sekolah, sehingga tugas kepala sekolah di sd tersebut di rangkap dengan kepala sekolah lain. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah rangkapan ternyata gurunya mempunyai kinerja yang berbeda dengan kepala sekolah yang tidak merangkap.

Berdasarkan penelitian yang relevan, Dewi Zahara, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan harus dapat mendorong atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Karena perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah. Bagus (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan juga terdapat pengaruh langsung anatar motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh

langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Nilam (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja pada SMK Puspita Bangsa Ciputat, Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru pada SMK Puspita Bangsa Ciputat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Se-Dabin II Kecamatan Karangtengah Kabupaten demak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini Sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah?
- c. Seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah.
- c. Menganalisis pengaruh anatar kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se-Dabin II kecamatan Karangtengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang berkepengtingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal meningkatkan kinerja guru dalam Pendidikan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu acuan bagi peneliti lain yang ingin mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Referensi untuk Kepala Sekolah dalam membina guru dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru.
2. Referensi untuk Kepala Sekolah dalam membina guru tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.
3. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerjanya, yang mana motivasi kerja itu sangat berperan penting dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi rujukan dan bahan pemikiran.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada pokok permasalahan dengan Batasan objek guru SD se-dabin II Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak. Adapun variabel eksogenya adalah (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan indikator mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan. (2) Motivasi kerja dengan indikator tanggung jawab, dorongan, umpan balik, mengungguli orang lain. Sedangkan variabel endogennya adalah kinerja guru dengan indikator menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan melaksanakan program remedial.

1.6 Definisi Operasional

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Satriadi (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan Tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Nasrun (2016) kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain, memotivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan Bersama yang melibatkan proses pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota. Adapun indikator dari kepemimpinan adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan.

b. Motivasi Kerja

Anggia dewi, Tiara (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Adapun indikator dari motivasi kerja adalah mengadakan pengaturan lingkungan fisik, pengakuan, tanggung jawab, dan membangun kedisiplinan

c. Kinerja Guru

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauhmana hasil yang sudah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Adapun indikator kinerja guru adalah menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan melaksanakan program remedial.