

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Pendidikan pada dasarnya adalah proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu manusia yang berkualitas baik secara fisik maupun psikhis. Melalui pendidikan itulah kita ingin mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri dan bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, bab II Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan adalah:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan diatas perlu peningkatan sumber daya manusia yang bermutu. Antara lain seorang Pemimpin Sekolah yang mampu memanage sekolah dengan baik dan Tenaga

Pendidik atau guru yang profesional serta lingkungan sekolah yang baik dan kondusif mendukung kinerja guru meningkat yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi anak didik menjadi meningkat.

Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi yang menyanggah persyaratan tertentu.

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang penting, yakni antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan.

Kepala sekolah merupakan figur pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah serta meningkatkan produktifitas/kinerja secara intensif serta mampu membina dan membimbing para guru, dan harus senantiasa menumbuhkan semangat dan motivasi agar tercipta harmonisasi hubungan antara pimpinan dan yang di pimpin, dengan demikian akan meningkatkan kualitas kerja yang tinggi sehingga akan tercipta prestasi kerja yang baik.

Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah juga sangat berkaitan daripada kualitas kerja guru, pencapaian hasil kerja disesuaikan dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing sekolah. Dalam menjalankan tugasnya pimpinan harus menilai hasil kerja guru, menilai terhadap kerja merupakan faktor penting untuk mengetahui tingkat memotivasi demi meningkatkan kinerja kepuasan kerja guru, kemampuan guru yang kurang hendaknya dapat diidentifikasi dan diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam membangun semangat kerjanya.

Dalam Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 pasal 1 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini dalam jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Artinya guru adalah orang yang secara profesional bertanggung jawab penuh untuk membimbing dan membina anak didik dalam proses pendidikan. Guru di anggap sebagai tolak ukur berhasil tidaknya suatu pendidikan, karena kelangsungan proses pendidikan yang dilaksanakan di suatu sekolah sering dianggap tergantung pada kualitas guru sebagai pengajarnya.

Setiap lembaga pendidikan sangat membutuhkan guru yang berkualitas, untuk menjadi guru yang berkualitas setiap guru dalam menjalankan setiap tugasnya harus memiliki semangat kerja yang

tinggi. Semangat kerja yang tinggi dapat ditampilkan oleh guru, karena guru memiliki motivasi dalam dirinya. Ketika guru memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan membuat kinerjanya menjadi optimal. Begitu juga sebaliknya, ketika motivasi kerja guru melemah maka akan turut melemahkan kinerjanya. Oleh karena itu, agar mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan ikut dalam menggeluti profesinya sebagai pengajar.

Jakarta, Kompas - Kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan segera mendapat sertifikasi berikut uang tunjangan profesi.<sup>1</sup>

Dari wacana di atas menyimpulkan bahwa motivasi kerja para guru sangat identik dengan beberapa aspek yaitu dengan tunjangan kebutuhan dan kepemimpinan dalam hal pengawasan. Motivasi yang rendah merupakan kendala tersendiri pada sumber daya manusia dalam hal ini khusus nya guru di suatu lembaga pendidikan. Dan dalam hal ini setiap sekolah tentunya membutuhkan kualitas kepemimpinan yang baik dan terarah dalam sekolah . Dengan adanya sebuah kepemimpinan yang terjaln dan baik maka motivasi dalam hal ini akan mendorong setiap pelaksanaan pendidikan disekolah dapat berjalan dengan baik pencapaian tujuan setiap sekolah akan ditentukan oleh

---

<sup>1</sup> Sulistyono, *Kinerja Guru Rendah 2009*, (<http://nasional.kompas.com/read/2009/10/07/02424962/twitter.com>), diakses tanggal 6 Oktober 2015, 14.30

kepemimpinan Kepala sekolah dalam menggerakkan dan mendorong bawahannya untuk melaksanakan setiap tugasnya guna mencapai tujuan tersebut.

Indriyo mengungkapkan bawah “kepemimpinan selalu berupaya menanamkan pengaruhnya kepada orang lain agar termotivasi untuk bekerja .”<sup>2</sup> Hal ini tersebut memberikan gambaran bahwa pentingnya sebuah kepemimpinan dari dalam organisasi atau sebuah instansi agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang akan dicapai sebuah organisasi

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, Peneliti Merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Guru di SD Negeri Kelurahan Paseban.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah cara kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif terhadap motivasi guru?

---

<sup>2</sup> Indriyo Gitosudarmo . Prinsip Dasar Manajemen Edisi Ketiga, ( Yogyakarta BPFE Yogyakarta ,1999 ) h 216

3. Adakah gaya kepemimpinan Transformasional yang di terapkan kepala sekolah dalam memotivasi guru?
4. Apa strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi kerja guru?
5. Apa saja motivasi kerja yang dimiliki para guru di sekolah?
6. Apa saja hal-hal atau faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi guru?

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut :

1. Penelitian di lakukan di Sekolah Dasar Negeri di kelurahan paseban
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada dua variabel yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin
3. Sampel atau subyek dalam penelitian ini adalah Guru yang sudah diangkat menjadi PNS minimal 1 tahun di Sekolah Dasar Negeri yang ada di kelurahan Paseban.
4. dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengambil keputusan. Adapun motivasi kerja guru mengacu

pada partisipasi kerja, tanggung jawab, serta kepuasan kerja.

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Guru SDN di Kelurahan Paseban?”

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis

##### 1. Manfaat teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep kepemimpinan dan motivasi kerja di Sekolah Dasar Negeri

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kerja guru.
- b. Bagi Para Pengelola Pendidikan sebagai dasar untuk dapat lebih memahami dan menjalankan fungsi manajemen , terutama dalam fungsi organisasi untuk meningkatkan tenaga sumberdaya manusianya.