

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci terpenting bagi suatu negara untuk dapat menegaskan dirinya dalam persaingan global. Pendidikan dianggap sebagai bidang yang paling strategis untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan guna mewujudkan kesejahteraan rakyat dan meningkatkan taraf hidup setiap orang. Individu yang terdidik diharapkan mampu menerima perubahan yang terjadi. Dari kualitas bermutu dapat menghasilkan kualitas yang baik. Pengetahuan ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan pribadi, keterampilan berpikir dan perilaku/sikap yang lebih baik.

Pendidikan adalah hak dan kewajiban seluruh rakyat Indonesia. Karena itu sangat penting bagi negara sebagai dasar pembangunan bangsa. Menurut UUD 1945, Bab XIII, Pasal 31 (1), “setiap warga negara berhak atas pendidikan”. Oleh karena itu, pendidikan tentunya merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seluruh masyarakat Indonesia. Dari pendidikan yang menjadi awal terbentuknya potensi, bakat dan keahlian, hingga pengetahuan yang ada hingga bakat (SDM) yang berkualitas.

SDM merupakan persyaratan utama untuk terwujudnya bangsa dan negara maju. Pada perspektif berfikir bawah suatu bangsa tidak akan dapat mencapai kemajuan jika tidak adanya sistem pendidikan yang baik, karena pendidikan merupakan modal dasar untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, negara tidak dapat berkembang tanpa sistem pendidikan yang unggul. Pendidikan utama adalah sekolah. Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan. Sebagai organisasi yang memiliki visi, misi, tujuan dan strategi. Sekolah membutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang unggul untuk meningkatkan kualitas pendidikannya guna mewujudkan visi, misi, tujuan dan strateginya serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Djamarah (2015) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya

untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Peran utama guru adalah menerima, membimbing dan membimbing siswa agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya. Kemampuan dan keahlian guru dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang baik. guru adalah faktor utama dalam meningkatkan pendidikan sekolah. Keterampilan dan profesionalisme guru diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keterampilan guru sangat penting bagi proses belajar dan hasil belajar seorang peserta didik. Guru perlu memiliki keterampilan yang kompeten untuk mengajar dan mengajar peserta didik agar tumbuh dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, guru perlu memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya agar dapat terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru, baik buruknya mempengaruhi proses pembelajaran, sehingga perlu diperhatikan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran Bersama. (Wibowo, 2018) kutipan dari (Yukl, 2010). Pemimpin dalam arti luas ialah seseorang yang cara mengatur, mengarahkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha atau upaya orang lain melalui kekuasaan atau posisi. Pada organisasi pendidikan kepemimpinan yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu, dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, disiplin kerja yang kuat dan dalam menetapkan standar kinerja, karena dari situ dapat dilihat apakah sekolah dapat berkembang dengan baik atau tidak.

Pemimpin juga dapat memberikan pengarahan kepada guru dengan melalui motivasi-motivasi yang dapat mendorong dan menggerakkan guru dalam meningkatkan program mengajar agar dapat tercapainya tujuan sekolah. Menurut Siagian dalam Eko Setiawan (2018) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan

organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi seorang guru yang timbul dalam diri untuk mengerjakan tugas mengajar agar dapat tercapainya tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Dari motivasi yang diberikan maka sangat berdampak bagi kinerja guru, upaya dalam pengembangan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah, dengan memberikan pengawasan dan mengendalikan serta menyelaraskan sumber daya pendidikan, maka meningkatnya kinerja guru hal ini dapat membantu dalam peningkatan mutu pendidikan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMK, SMA) menjelaskan bahwa kepala sekolah masih kurang dalam memperketat kedisiplinan karena masih terdapat guru yang datang terlambat dan kepala sekola kurang dalam memperhatikan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki sang guru, terlihat dari masih terdapatnya guru yang kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya dan tidak terampil dalam menerangkan dengan konsep digital seperti animasi video dan kelas zoom meeting. Berdasarkan hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil indikator responden pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Indikator Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden
Pengambilan Keputusan	Sangat Setuju	35,70%	Memotivasi	Sangat Setuju	31,70%	Komunikasi	Sangat Setuju	46,80%
	Setuju	64,30%		Setuju	68,30%		Setuju	51,60%
	Ragu-Ragu	0		Ragu-Ragu	0		Ragu-Ragu	1,60%
	Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0
	Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0
Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden
Mengendalikan Bawahan	Sangat Setuju	43,70%	Tanggung Jawab	Sangat Setuju	35,70%	Mengendalikan Emosi	Sangat Setuju	46,80%
	Setuju	54,80%		Setuju	62,70%		Setuju	53,20%
	Ragu-Ragu	1,60%		Ragu-Ragu	1,60%		Ragu-Ragu	0
	Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0
	Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada indikator mengendalikan bawahan terdapat keraguan sebesar 1,60%. Dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengendalikan bawahan masih kurang. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengendalikan para guru masih perlu ditingkatkan, supaya kinerja dalam organisasi sekolah dapat berjalan dengan semestinya.

Kurangnya pemberian *reward* kepada para guru agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Gaji yang didapatkan terbilang cukup rendah. Kisaran 300.000,- – 2.000.000,- per bulan ini cukup rendah dibandingkan dengan gaji UMR

Bekasi sekarang yang mencapai kisaran 4.817.000,- per bulan. Yang membuat para guru mengajar ditempat lain sebagai kerja sampingan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil indikator responden pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Indikator Responden Motivasi Kerja

Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden
Gaji	Sangat Setuju	33,30%	Supervisi	Sangat Setuju	27,50%	Hubungan Kerja	Sangat Setuju	31,20%
	Setuju	55,00%		Setuju	69,30%		Setuju	34,40%
	Ragu-Ragu	11,60%		Ragu-Ragu	3,20%		Ragu-Ragu	1,10%
	Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0
	Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0
Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden	Indikator	Jawaban Alternatif	Hasil Responden			
Pengakuan/Penghargaan	Sangat Setuju	24,90%	Keberhasilan	Sangat Setuju	32,30%			
	Setuju	41,80%		Setuju	34,40%			
	Ragu-Ragu	0,00%		Ragu-Ragu	0,00%			
	Tidak Setuju	0		Tidak Setuju	0			
	Sangat Tidak Setuju	0		Sangat Tidak Setuju	0			

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pada indikator gaji terdapat keraguan sebesar 11,60%. Dinyatakan bahwa rendahnya gaji guru dapat berpengaruh dalam mengurangi motivasi kerja guru. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru masih kurang dan masih perlu peningkatan lagi dalam motivasi kerja supaya para guru dapat menjalankan pekerjaanya dengan maksimal.

Kepala sekolah juga tidak mendorong para guru untuk bisa mendapatkan sertifikat guru. Dimana sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikasi pendidik diberikan pada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Terlihat dari tabel 1.3 bahwa tidak adanya peningkatan guru yang signifikan yang memiliki sertifikasi dari tahun ke tahun.

Tabel 1.3 Guru Yang Sudah Tersertifikasi

Tahun	Jumlah Guru Yang di Sertifikasi			
	MI	MTS	SMK	SMA
2018	8	7	4	3
2019	9	7	4	3
2020	9	7	4	3
2021	9	7	4	3
2022	9	7	4	3

Sumber: Data Diolah Peneliti 2022

Pada tabel 1.4. terlihat data jumlah guru tetap dan guru honorer dalam Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang. Terlihat bahwa masih sedikitnya guru yang berstatus tetap pada Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang. Untuk mendapatkan NUPTK (Nomor Unik Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) harus bekerja min. selama 3 (tiga) tahun. Waktu yang cukup lama untuk mendapatkan sebuah NUPTK. Dikarenakan berdasarkan syarat yang diperlukan, untuk mendapatkan NUPTK adalah telah bertugas setidaknya 2 (dua) tahun terus-menerus bagi yang berstatus bukan PNS di satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat.

Tabel 1.4 Jumlah Guru Tetap dan Guru Honorer

Tahun	Jumlah Guru Tetap				Jumlah Guru Honorer			
	MI	MTS	SMK	SMA	MI	MTS	SMK	SMA
2018	6	-	-	-	8	15	21	7
2019	6	-	-	-	10	15	21	7
2020	6	-	-	-	11	15	21	7
2021	6	-	-	-	13	15	21	7
2022	6	-	-	-	14	15	21	7

Sumber: Data Diolah Peneliti 2022

Tabel 1.5 Jumlah Kegiatan/ Lomba Yang Diikuti Oleh Guru

Tahun	Jumlah Kegiatan/ Lomba Yang Diikuti Oleh Guru			
	MI	MTS	SMK	SMA
2018	6	3	3	3
2019	3	2	3	3
2020	3	2	3	3
2021	3	2	3	3
2022	2	1	1	1

Sumber: Data Diolah Peneliti 2022

Pada Tabel 1.5 diatas dijelaskan bahwa kegiatan yang guru lakukan dari tahun 2018- Mei 2022 seperti mengikuti seminar, workshop dan pelatihan dalam program pembelajaran yang diundangan dari pemerintah atau mentri agama dan dilakukan dengan secara luring dan daring, terlihat sedikitnya para guru yang mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, sehingga dari data diatas tidak terlihat peningkatan kegiatan yang dilakukan oleh guru dari tahun ke tahun. Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, dan berdasarkan hasil wawancara yang didukung oleh beberapa data, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK)”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan penerangan dalam latar belakang perseteruan yang terdapat diatas, maka sanggup dirumuskan kasus penelitian menjadi berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK)?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK)?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pengajar terhadap kinerja pengajar Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan menurut rumusan kasus diatas, maka bisa diketahui tujuan penelitian ini buat:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ketua sekolah terhadap kinerja guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diperlukan bisa memberi manfaat pada beberapa pihak baik secara teoritis juga secara praktis, menjadi berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja supaya kinerja dapat berjalan lebih baik. Dan diharapkan dapat menjadi satu acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi kepala sekolah Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK), Penelitian ini semoga bisa memberi masukan pemikiran bagi kepala sekolah dalam upaya peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru. khususnya kepemimpinan dan motivasi kerja.
- b. Bagi guru, Dapat memiliki semangat dalam menungkan ide-ide kreatifitas untuk melakukan pengaplikasian pembelajaran lebih baik, memiliki strategi dalam membentuk suasana belajar yang nyaman dan kondusif, mempunyai semangat kerja yang bisa mempertinggi kualitas kinerja yang berdampak positif bagi sekolah.
- c. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat berguna dalam meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah lebih baik.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini perlu dibatasi supaya tidak meluas dan lebih spesifik, penelitian hanya memfokuskan dalam pembahasan mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Dibawah Yayasan Attaqwa Cabang 1 Pejuang (MI, MTS, SMA, SMK)". Dengan ini peneliti membatasi masalah yaitu dalam kepemimpinan kepala sekolah (X_1) Motivasi kerja (X_2) dan Kinerja guru (Y). Dalam penelitian ini sebagai obyek penelitian merupakan guru dan kepala sekolah. Dalam hal ini apa yg dijelaskan dalam penelitian ini agar terarah dan menyimpang dalam masalah yang teridentifikasi.

1.6 Sistematika Penulis

Dalam sistematika penulisan digunakan sebagai acuan penelitian supaya mempunyai arah tujuan yang sesuai. Penulis akan memberikan gambaran keseluruhan penelitian yang terdiri dari beberapa bab dengan susunan, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua berisikan literatur yang menjadi dasar pokok penelitian dan model konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga menguraikan tentang desain penelitian, proses tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat menjelaskan tentang hasil dan pembahasan analisis data penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir menjelaskan tentang kesimpulan penelitian dan implikasi manajerial untuk masukan berdasarkan pengalaman penelitian.