

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa tersebut, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta 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 bertanggungjawab.

Pernyataan dari undang-undang tersebut mengingatkan bahwa dengan pendidikan dapat mengembangkan dan membentuk watak, pribadi dan karakter bangsa, serta melalui pendidikan tersebut dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Apabila fungsi dan tujuan pendidikan ini benar-benar terwujud, maka kepribadian seseorang itu menjadi lebih baik dan sempurna (*insan kamil*), menjadi manusia seutuhnya. Manusia yang mampu berperan dalam persaingan global yang semakin ketat. Ditambah lagi dengan masuknya era industri 4.0.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilakukan dengan penuh perencanaan, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam memasuki era industri 4.0. Kualitas proses pembelajaran sangat berkaitan erat dengan kinerja guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan.

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama yakni, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki tingkat profesionalitas yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu.

Pemerintah menegaskan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) bahwa pendidik (guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Arahannya normatif yang menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan pada harapan dan guru merupakan pihak pertama yang paling bertanggung jawab dalam pentransferan ilmu pengetahuan kepada siswa.

Kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting. Dinas Pendidikan dalam mensiasati hal tersebut telah menugaskan tim pengawas untuk melaksanakan sosialisasi atau pembinaan berupa penyelenggaraan *workshop* kurikulum di tiap SMK/MAK untuk penyusunan perangkat mengajar, namun pada kenyataannya, setelah program berjalan persentase guru SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung yang menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar masih sedikit, kehadiran dalam proses pembelajaran juga masih ada yang terlambat dan pembuatan media pembelajaran juga masih banyak yang tidak membuat perangkat pembelajaran, Kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung masih perlu ditingkatkan.

Peningkatan pada kinerja guru dalam pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Kesungguhan dan kontribusi maksimal guru-guru dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dengan sangat jelas dalam prestasi belajar para siswa. Hal ini merupakan indikator untuk menentukan tingkat pencapaian hasil nyata antara rencana dan realisasi program kerja sekolah, agar kondisi kerja para guru dapat terwujud sebagaimana diharapkan, diperlukan seorang kepala sekolah yang tangguh dan memiliki visi yang jelas tentang tujuan dari semua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Apabila kepala sekolah dapat menjalankan tugas kepemimpinan manajerialnya secara efektif, para guru akan merasa terdorong memberikan kontribusi nyata dalam usaha merealisasikan visi dan misi sekolah.

Implementasinya di sekolah, tujuan tersebut di atas dapat diperankan oleh kepala sekolah dalam mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam mengelola sumber daya di sekolah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sumber daya sekolah yang sangat

penting dalam mengembangkan mutu sekolah adalah guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik..

Peran dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya 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.

Keberhasilan pendidikan di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidikan yang berada dalam sistem persekolahan, di antaranya dalam membantu meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pelaksana bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan.

Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan, oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Kepala sekolah berperan sangat penting, karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Kuat dan lemahnya motivasi kepala sekolah terhadap guru di sekolah ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah penting untuk memberikan perhatian kepada bawahan, untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan mencapai kepuasan.

Ketika seorang bekerja demotivasi (tidak adanya motivasi), dalam kondisi seperti ini, para bawahan akan bekerja tanpa motivasi, maka yang akan terjadi adalah:

1. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
2. Merosotnya prestasi kerja.
3. Sering terjadi kesalahan yang diperbuat.
5. Berkembangnya rasa tidak puas.
6. Membesarnya konflik antar bawahan.

Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok. Motivasi terdiri dari : a) Motivasi positif, yang terdiri dari Penghargaan terhadap karyawan, Komunikasi dan informasi, Persaingan partisipasi dan kebanggaan, b) Motivasi Negatif, adalah seorang manajer yang sedang memotivasi bawahannya dengan cara standar mereka dengan memberikan hukuman atau sanksi.

Kepala sekolah hendaknya mampu memotivasi dan menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara bergairah, aktif, dinamis, dan berkreasi. Membangkitkan motivasi serta dapat membuka kesadaran sikap, dan menjadi pintu masuk bagi perbaikan dan kemajuan sekolah.

Seiring dengan hasil observasi awal dan informasi yang di dapatkan, ditemukan masih adanya keluhan dari masyarakat tentang keadaan guru. Guru mempunyai indikasi yang cenderung memiliki semangat mengajar menurun, kurang disiplin, mengajar tidak tepat waktu, kurang mampu mengelola pembelajaran sehingga berdampak pada output alumni, pemicunya meliputi sikap dan komitmen mengajar rendah, kurang inisiatif ketika mengajar. Hal inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja seorang guru.

Etos kerja merupakan faktor yang diyakini berkaitan dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja. Oleh sebab itu, untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat. Tujuan dari etos kerja adalah mencari nafkah, menjamin masa depan anak cucu, mendapatkan tempat di masyarakat, menyatakan jati dirinya, pandangan pandangan serta prinsip prinsip yang ada dalam dirinya. Dengan demikian, etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat

membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani.

Kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan terwujudnya etos kerja yang tinggi dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan sekolah yang baik. Kepala sekolah selaku yang mengelola dan memimpin di lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan peran, tugas dan fungsinya tersebut. Seiring dengan perkembangan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan dan hasil pendidikan yang diberikan oleh sekolah, dan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional melalui upaya peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, dan demokratisasi pendidikan, penyelenggaraan pendidikan yang baik sangat ditunjang oleh manajemen pendidikan yang memadai.

Berdasarkan temuan awal yang dilakukan peneliti pada hari Jumat 27 September 2019 sampai dengan hari Senin 30 September 2019, peneliti menduga ada beberapa faktor yang menentukan mutu kinerja para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kota Metro, yaitu motivasi kepala sekolah dan etos kerja. Motivasi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan gerak hidup sekolah untuk mewujudkan visi menjadi aksi, sehingga tujuan dan sasaran sekolah dapat tercapai melalui perencanaan berbagai program yang telah direncanakan sebelumnya. Motivasi yang diberikan kepala sekolah bertendensi kepada peningkatan kualitas pendidikan, demikian juga sebaliknya.

Seorang pemimpin dalam sebuah lembaga juga, harus mampu berperan sebagai motivator. Kepala sekolah harus mengimplementasikan perannya sebagai seorang motivator, selain mampu memengaruhi pemimpin juga dibutuhkan untuk memotivasi bawahannya agar lebih bergairah, lebih dinamis, inovatif dalam menjalankan tugas, sehingga diharapkan kinerja guru di sekolah tersebut dapat meningkat.

Berdasarkan pra survey di SMK Muhammadiyah Se- kota Metro pada hari Jumat 27 September 2019 sampai dengan hari Senin 30 September 2019, dengan cara melakukan wawancara bersama beberapa orang guru dan wakil

kepala sekolah bidang kurikulum pada masing-masing sekolah, sehingga diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMK Muhammadiyah se-Kota Metro

No	Indikator	Target	Capaian	Kesenjangan
1	Guru yang memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran	100%	66%	34%
2	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran	100%	60%	40%
3	Guru yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi	100%	43%	57%
4	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran	100%	55%	45%
5	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pengayaan	100%	38%	62%
6	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan remedial	100%	46%	54%

Sumber data: diolah dari Hasil Pra Survei Tanggal 27 – 30 September 2019

Berdasarkan tabel data hasil pra survey di atas dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan antara target dengan capaian pada masing-masing indikator. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan target 100% ternyata hasil pra survey diperoleh capaian 66% sehingga terdapat kesenjangan 34%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan target 100% ternyata hasil pra survey diperoleh capaian 60% sehingga terdapat kesenjangan 40%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi dengan target 100% ternyata hasil pra survey diperoleh capaian 43% sehingga terdapat kesenjangan 37%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran dengan target 100% ternyata hasil pra survey diperoleh capaian 45% sehingga terdapat kesenjangan 55%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pengayaan dengan target 100% ternyata hasil pra survey diperoleh capaian 38% sehingga terdapat kesenjangan 62%. Dan pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan remedial dengan target 100% ternyata hasil pra survey diperoleh capaian 46% sehingga terdapat kesenjangan 54%. Dan apabila merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 terdapat beberapa indikator kinerja yang nilainya di bawah 50 atau dengan

kategori rendah. Sehingga dapat diduga bahwa ada masalah dalam hal kinerja guru sekolah menengah kejuruan Muhammadiyah se-Kota Metro.

Selain data diatas, dalam wawancara guna menggali masalah kinerja guru, didapati masih ada guru yang terlambat datang saat mengajar. Hal itu menyebabkan waktu pembelajaran semakin berkurang, masih terdapat pula beberapa guru yang belum membuat persiapan atau perencanaan pembelajaran sebelum mengajar, padahal diketahui bahwa persiapan atau perencanaan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran. Selain itu, belum mempunyai kepala sekolah memotivasi guru dengan baik, terdapat beberapa guru juga tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga masih terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas.

Untuk menentukan tinggi-rendahnya kinerja seorang guru di sekolah, kepala sekolah sebagai *educational manager* dapat mengadakan observasi terhadap bagaimana guru tersebut melaksanakan tugasnya sehari-hari. Seorang guru yang memiliki kinerja tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, penuhgairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang,teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet,dan tidak pernah datang terlambat. Kinerja guru dalam penelitian ini meliputi beberapa dengan indikator, yaknimenguasai bahan ajar, kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Kondisi hasil pengamatan empat indikator kinerja guru di atas hanya sedikit guru yang mampu melaksanakannya.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro”**.

## **B. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian teridentifikasi sebagai berikut:

1. Kepala sekolah belum mampu memotivasi jajarannya dengan baik.
2. Kepala sekolah belum mampu menciptakan kerja sama yang efektif, dan kooperatif.
3. Minimnya kinerja dari guru yang berada di sekolah tersebut, dimana masih ada beberapa guru yang kurang profesional dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga kependidikan

4. Masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat.
5. Masih terdapat guru yang tidak melakukan persiapan atau perencanaan sebelum mengajar.
6. Terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.
7. Beberapa guru tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga sering terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas.
8. Penelitian tentang pengaruh motivasi kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru ini belum diteliti.

### **C. Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Motivasi kepala SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.
2. Etos kerja di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.
3. Kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.
4. Pengaruh motivasi kepala sekolah dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.

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

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung ?
2. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan Untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.



2. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah, etos kerja dan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kota Metro Lampung.

#### **F. Manfaat Penelitian.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

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

- a. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah pengetahuan kepala sekolah tentang motivasi untuk peningkatan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pelaksanaan penelitian oleh peneliti lain untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Dinas Pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik.
- b. Bagi Kepala Sekolah, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki kinerja guru melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- c. Bagi Guru, sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan kinerja guru dalam suasana kerja yang kondusif.
- d. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik dibidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

#### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Sifat Penelitian : Penelitian Kuantitatif.
2. Subjek Penelitian : Guru SMK Muhammadiyah se-Kota Metro.
3. Objek Penelitian : Motivasi kepala sekolah etos kerja dan kinerja Guru.
4. Tempat Penelitian : SMK Muhammadiyah se-Kota Metro.
5. Waktu Penelitian : Tahun Pelajaran 2019/2020.