

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna, yang dibekali akal serta daya berfikir. Kelebihan itulah yang membuat manusia berbeda dengan makhluk lainnya. Dengan kelebihan itu pula manusia dapat mengelola lingkungan dengan baik. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkelanjutan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.¹

Pelaksanaan pendidikan yang baik bertujuan meningkatkan kualitas suatu bangsa dengan memberikan kesempatan kepada peserta didik dalam mengasah kemampuan dan keterampilan di berbagai bidang. Kemampuan dan keterampilan siswa tersebut dapat berpengaruh terhadap diri sendiri dan orang lain, sehingga bisa berdampak baik bagi kehidupan siswa dan lingkungannya.

Mencapai tujuan pendidikan diperlukan standar pendidikan yang berfungsi sebagai rujukan dalam pelaksanaan pendidikan. Standar Pendidikan telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 13 Tahun 2015), peraturan tersebut menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.²

Salah satu standar yang langsung berkaitan dan berpengaruh dengan kualitas pendidikan yaitu standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Kualitas pendidikan yang baik, mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Pendidikan merupakan salah satu faktor utama untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Sekolah bertujuan untuk menyiapkan manusia-manusia yang sudah siap dalam melakukan perubahan dan mengikuti perkembangan zaman pendidikan tidak hanya meningkatkan dalam bidang pedagogik saja, sekolah juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu siswa agar dapat berkembang.

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 4

² Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan

Sekolah mempunyai komponen dalam usaha pencapaian tujuan, komponen tersebut yaitu kurikulum dan program pembelajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan.³ Semua komponen tersebut harus berkembang mengikuti perubahan zaman yang ada di sekitarnya. Oleh karena itu, dalam proses perkembangan tentunya akan ada perubahan. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang bisa memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin atau kepala sekolah yang mampu *manage* sekolah dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu menciptakan budaya dan lingkungan yang baik, dapat mendukung kinerja guru yang berakhir pada peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan maju mundurnya lembaga pendidikan, sehingga harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan sigap dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan karena pemimpin merupakan orang yang berpengaruh, sehingga tidak heran apabila pemimpin yang efektif atau pemimpin yang baik pada umumnya dapat memotivasi dirinya sendiri (*self motivated*) dan memotivasi para pengikutnya.

Pendidik merupakan orang yang memiliki peranan penting dalam lembaga pendidikan. Berkualitasnya seorang guru dalam proses pendidikan tergantung pada inovasi dan kreativitas yang dimiliki guru. Adanya pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menjadikan proses pembelajaran di kelas dapat berjalan dengan baik, berdaya guna, dan membuahkan hasil yang baik berupa kemaksimalan dalam pembelajaran

Guru adalah figur inspirator dan motivator siswa. Apabila guru mampu menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi siswa, maka hal itu akan menjadi kekuatan siswa dalam mencapai cita-cita besarnya di masa depan. Oleh karena itu pentingnya menciptakan guru-guru berkompeten, yang mampu memberi stimulus semangat besar dalam diri siswa untuk menjadi agen perubahan kemajuan dunia di era global ini serta mampu menciptakan kualitas di berbagai bidang.

³ Sutomo, dkk. *Manajemen Sekolah, edisi revisi, cetakan kesembilan*. (Semarang: UNNES PRESS. 2012), h. 39

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 tentang kompetensi yang dimiliki guru. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dapat dilakukan oleh faktor seorang guru, masih banyak faktor lain, salah satunya adalah pemimpin atau kepala sekolah. Kepala sekolah diharuskan memiliki kemampuan untuk mengembangkan kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi social.⁴

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.⁵ Faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dari adanya motivasi, meskipun ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap suatu kinerja guru. Semua pihak terutama masyarakat umum tentu mempunyai keinginan dan harapan untuk keberhasilan anaknya, sehingga wali murid mempunyai ekspektasi terhadap sekolah dan pendidik untuk membina anak didiknya, maka dari itu pendidik dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dari semua pihak.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga kinerja guru menjadi kewajiban yang harus dipenuhi untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru sebagai salah satu instrumen yang menjadi penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan guru baik dalam segi kuantitas maupun kualitasnya.

Adanya motivasi merupakan penentu keberhasilan mutu pendidikan. Motivasi sebagai stimulus untuk meningkatkan kinerja guru. “Motivasi adalah pemberian daya dorong dan penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang supaya mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.⁶ Sebagai suatu dorongan, motivasi akan memberikan suatu stimulus yang baik kepada seseorang untuk mencukupi kebutuhannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat

⁴ Agus Iskandar, Yufriawati. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis Dan Sinergis, Antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. (Jakarta: PT. Bestari Buana Murni. 2013) h. 92

⁵ Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta. 2008

⁶ Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2014), Cet. 14, h.

tercapai. Pentingnya motivasi, diharapkan setiap orang akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang diharapkan atau kata lain kinerja guru dapat meningkat.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah masalah mendasar yang akan menjadi penghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Untuk itu perbaikan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, nonformal, maupun informal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.⁷

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan dunia pendidikan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang begitu *urgent* terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa, masih menjadi paling kuat sekalipun teknologi yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena proses pembelajaran yang diperankan oleh guru tidak dapat digantikan sekalipun oleh teknologi yang begitu canggih.

Mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas tentu membutuhkan pendidik yang berkompeten dan mempunyai motivasi kerja tinggi untuk menghasilkan lulusan bermutu. Pendidik yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila di dalam lingkungan sekolah terdapat sebagian pendidik yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka mereka akan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang kurang maksimal. Keadaan seperti ini dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau dapat mempengaruhi efektifitas kerja guru. Motivasi kerja guru dan karyawan dapat ditunjukkan dari hal kecil seperti kedisiplinan guru yang tepat waktu. Hal ini dapat menjadi teladan yang baik bagi para peserta didik untuk membiasakan disiplin, selain itu berbagai prestasi guru dan prestasi sekolah dilatar belakangi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada disuatu Lembaga Pendidikan.

SMA Negeri 1 Gondang merupakan sekolah menengah atas yang menjadi salah satu pilihan favorit bagi siswa yang akan lanjut ke jenjang sekolah menengah atas sederajat, yang menjadi faktor adalah lokasi yang strategis dan mempunyai sarana dan prasarana yang menunjang bagi kebutuhan siswa, selain itu sekolah ini mempunyai rekam jejak yang baik dalam hal prestasi baik akademik maupun non akademik, seperti menjuarai Olimpiade fisika, Matematika, Lomba Baris Berbaris, Pramuka, Taekwondo, Paduan Suara dan lain sebagainya. Selain itu yang menjadi kebanggaan sekolah adalah salah satu guru menyandang

⁷ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. (Bandung: PT Rosdakarya, 2004), Cet. 4, h.4

gelar guru berprestasi tingkat nasional. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik maupun tenaga kependidikan yang profesional akan menjadi panutan bagi peserta didiknya.

Keberhasilan dalam hal pencapaian yang diharapkan sekolah tentu dipengaruhi oleh semua unsur yang ada di lembaga pendidikan itu sendiri, sehingga dibutuhkan adanya komunikasi dan kerjasama yang baik. Dalam hal akademik yang menjadi peran utama adalah guru, sehingga kepala sekolah harus mampu mengelola dan memberikan dukungan penuh terhadap guru demi tercapainya keberhasilan pendidikan. Salah satu contoh yang diterapkan kepala sekolah SMAN 1 Gondang untuk meningkatkan kinerja guru adalah Kepala sekolah memberikan contoh dari hal terkecil seperti datang tepat waktu, berpakaian rapih, ramah dan disiplin, selain itu kepala sekolah mempunyai program yang bisa memberikan stimulus dimana setiap awal periode mengadakan workshop, seminar. Hal unik dan bisa ditiru oleh kepala sekolah lain adalah kepala sekolah disini tidak pernah mengambil uang tunjangan, dan diakomodasikan untuk kepentingan guru, dan setiap seminggu sekali disiapkan makan bersama. Pada pertengahan periode mengadakan ziarah religi. Akhir periode mengadakan wisata. Selain itu kepala sekolah berpikir kita sebagai manusia harus seimbang antara kebutuhan dunia dan akhirat, maka selalu mengadakan perkumpulan dan diisi oleh ceramah, khataman, memberikan penghargaan guru favorit melalui voting siswa, dan diberikan penghargaan berupa piagam dan hal yang penting adalah menerapkan pola memanusiakan manusia, apabila semua guru dimanusiakan, didengar pendapatnya, dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan maka semangat kerja akan muncul dan otomatis mengarah pada peningkatan kinerja.

Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja bawahannya kepala sekolah menggunakan pola *reward and punishment*, *reward* ini berbentuk penghargaan (piagam) dan uang pembinaan. *Reward* ini akan diberikan kepada mereka yang aktif, tidak pernah meninggalkan tugas tanpa keterangan dan berprestasi dalam berbagai kegiatan akademik dan non akademik. Sementara *punishment* ini berbentuk seperti pengurangan jam mengajar, sehingga berdampak pada tunjangan profesi pendidik yang diterima. Bahkan ada juga yang tidak menerima tunjangan pendidik. *Punishment* ini diberikan kepada mereka yang melakukan tindakan indisipliner, sebelum *punishment* itu dijatuhkan, mereka diberikan teguran peringatan berupa lisan maupun tulisan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja individu atau guru itu sendiri, peningkatan kinerja berdampak pada mutu peserta didik maupun mutu pendidikan, dibuktikan dengan prestasi guru, siswa maupun lembaga pendidikan. Kinerja guru di SMAN 1 Gondang terbilang baik karena bisa dilihat dari kedisiplinan guru, prestasi guru itu sendiri, seperti menjadi guru

berprestasi, guru favorit dan hasil akhirnya pada prestasi siswa, baik itu akademik maupun non akademik. Guru yang ada disekolah ini banyak dihuni oleh guru muda dan itu bisa berpengaruh terhap kinerja, pemuda identik dengan keluwesannya sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan berjalan lebih efektif. Akan teteapi kinerja guru belum sepenuhnya baik karena ada beberapa pendidik yang masih harus diberikan perhatian lebih sehingga bisa meningkatkan kinerjanya, faktor yang melatarbelakangi kinerja masih rendah seperti pendidik yang masih mempunyai ego tinggi, dan pendidik yang masih kurang dalam hal rasa memiliki.

Sejalan dengan peran kepala sekolah dengan memberikan arahan dan program-program, dibekali pelatihan dan pengembangan maka seiring berjalannya waktu kinerja guru terus meningkat, sehingga tujuan yang dicita-citakan sekolah dapat terwujud dengan baik. Bisa dilihat dari prestasi siswa dan *output* dari sekolah tersebut. Seperti peserta didik mengikuti kejuaraan-kejuaraan baik akademik maupun non akademik, seperti menjuarai olimpiade fisika, matematika dan kebharian, dan dari *output* yang dihasilkan rata-rata lulusan dari sekolah ini mampu masuk diperguruan tinggi negeri maupun swasta yang terbilang cukup baik.

Dari kondisi secara realita dan didukung oleh data, melihat sekolah yang memberikan dukungan penuh terhadap guru, yang dibuktikan oleh prestasi baik akademik maupun non akademik, dan juga keunggulan-keunggulan yang ada disekolah tersebut. maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 1 GONDANG”** maka hal ini perlu diteliti.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di SMAN 1 Gondang?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di SMAN 1 Gondang
2. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis



- a. Menjadi bahan informasi dan referensi tambahan bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
- b. Sebagai bahan kajian atau rujukan bagi pembaca tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah

Menjadi bahan informasi atau referensi bagi kepala sekolah bagaimana pengaplikasiannya untuk meningkatkan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru

- b. Bagi guru

Sebagai bahan referensi dan masukan untuk peningkatan kinerja atau tugas dan tanggung jawab guru

- c. Bagi SMAN 1 Gondang

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan *feedback* yang baik sehingga dapat memberikan kemanfaatan bagi sekolah maupun peneliti dan bisa menjadi bahan rujukan bagi pembaca dan peneliti lain.

- d. Bagi Peneliti

Dalam rangka mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang sudah didapat, juga sebagai ilmu dan pengalaman sebelum terjun kemasyarakat

