

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Telah muncul kesadaran pada diri banyak orang, bahwa pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak akan pernah selesai selagi peradaban manusia masih berjalan. Dari hari ke hari selalu kita saksikan bersama berbagai inisiatif dalam meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun masyarakat. Menurut UU No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Menurut Mulyasa (2006:3) perwujudan masyarakat yang berkualitas menjadi tanggung jawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang semakin berperan menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri dan profesional pada bidangnya masing-masing. Namun pendidikan yang ada saat ini belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan, meskipun kondisi yang ada sekarang belum sepenuhnya kesalahan pendidikan. Menurut UU No. 2 tahun 1989 “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihannya bagi peranannya di masa yang akan datang”.

Dari sisi pandang mikro peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya sangat ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau berkontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud berkaitan dengan kemampuan manajemen sekolah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Stoner (dalam Handoko, 2012:8) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sekolah yang dikelola dengan baik, dari segi pembelajaran, sumber daya manusia dalam hal ini pendidik serta manajemennya maka sekolah akan menghasilkan output (siswa) yang berkualitas yang mampu bersaing ditempat yang lebih besar tantangannya dan lebih kompleks. Sedangkan, sekolah yang manajemennya kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan lulusan yang baik. Banyak sekolah yang tidak terkelola dari segi sistem pembelajaran dan manajemennya sehingga sekolah tersebut tidak maju dan tidak mampu bersaing dalam industri pendidikan saat ini.

Sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk bisa dan mampu memberikan pelayanan pendidikan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Kepala sekolah tidak perlu ragu-ragu dalam membuat strategi dan kebijakan sendiri. Menurut Sudarwan Danim dan Suparno (2009:96) kepala

sekolah juga dituntut menjadi pendengar yang baik, agar dia dapat menerima pelbagai macam gagasan baru, kritik, dan umpan balik yang bisa dimanfaatkannya untuk memperbaiki kinerja sekolah serta menciptakan iklim kerja yang kompetitif, namun toleran. Selain itu menurut Mulyasa (2003:103) kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi guru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Kepala sekolah sebagai administrator dan manajer pendidikan diharapkan memiliki kemampuan manajerial yang baik, sebab dengan kemampuan manajerial yang baik kepala sekolah akan mampu melaksanakan tugas dan fungsi manajemen dengan baik, yang menurut Dirjen Dikdasmen (1993: 17) tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah: (1) menyusun perencanaan, (2) mengorganisasikan kegiatan, (3) mengarahkan kegiatan, (4) mengkoordinasikan kegiatan, (5) melaksanakan pengawasan, (6) melakukan evaluasi terhadap kegiatan, (7) menentukan kebijakan, (8) mengadakan rapat, (9) mengambil keputusan, (10) mengatur proses belajar mengajar, (11) mengatur administrasi terdiri: (a) ketatausahaan, (b) kesiswaan, (c) ketenagaan, (d) sarana dan prasarana, dan (e) keuangan.

Dengan diberlakukannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang amanatkan oleh PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dituntut lebih profesional, lebih baik agar kepala sekolah dapat menjembatani, mengkoordinasi,

mengakomodasi dan memfasilitasi semua kepentingan dan kebutuhan, baik yang berasal dari guru, karyawan, staf tata usaha, komite sekolah, siswa, orang tua dan juga guru pembimbing untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah juga harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua warga sekolah, dibutuhkan sikap profesionalisme dari seluruh komponen pendidikan. Komponen-komponen yang terlibat dalam peningkatan mutu pendidikan didukung oleh berbagai sumber daya seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan yang kondusif serta kegiatan bimbingan.

Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin atau kepala sekolah untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Menurut Saydam (dalam Kadarisman, 2013:275) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Tujuan yang telah ditetapkan akan sulit dicapai, apabila para pegawai tidak termotivasi untuk mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Motivasi kerja merupakan salah satu point penting dalam menunjang tujuan – tujuan yang telah ditetapkan. Karena motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing – masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati,

saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Menurut Amirullah dan Haris Budiyono (2004:217) ada tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu (1) untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan. (2) mencari dan menentukan sebab – sebab tingkah laku bawahan. (3) memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh kepala sekolah dimaksudkan agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi sekolah.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 menyebutkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan ilmu pendidikan yang akan menghasilkan tamatan yang berkualitas. Dalam kaitannya dengan Guru sebagai pendidik, maka pentingnya guru profesional yang memenuhi standar kualifikasi diatur dalam pasal 8 Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang menyebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selain itu guru BK/konselor juga tidak kalah pentingnya dengan guru mata pelajaran, dimana konselor berperan dalam memberikan bimbingan dan konseling

kepada siswa baik bagi siswa yang memiliki masalah dalam belajar, siswa yang memiliki bakat, juga konselor memberikan layanan dalam bimbingan konseling yang juga mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan. Meneliti konselor sebagai salah seorang pelaksana pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan konselor yang kurang memiliki gairah dalam menjalankan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi konselor dalam bekerja. Aspek motivasi ini sangat penting untuk dipahami oleh kepala sekolah, karena tidak hanya akan memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meraih keberhasilan tujuan jangka pendek, akan tetapi juga sekaligus akan memberikan sumbangan yang cukup penting dalam meraih tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan Silfianti tentang kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru smp negeri di Kecamatan Padang Timur, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu : (1). Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Timur dengan indikator ketekunan guru dalam bertugas, semangat kerja yang tinggi, memiliki inisiatif, dan penuh rasa tanggung jawab belum terlaksana sebagaimana mestinya dengan rata – rata tingkat capaian 79,71%. (2). Menurut Guru, kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Padang Timur belum memiliki kemampuan (kompetensi) melaksanakan manajerial sebagai mana mestinya. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat capaian rata – rata kemampuan manajerial dalam hal mengelola program pembelajaran atau kurikulum, mengelola sarana dan prasarana sekolah, mengelola personel sekolah dan memimpin sekolah yang hanya 79,93%. (3). Kompetensi manajerial kepala

sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Besarnya kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah $KP= 12,18\%$

Penelitian lain dilakukan oleh Engkay Karweti tentang Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. Dapat ditarik kesimpulan : (1). Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. (2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. (3). Secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor – faktor lain. Misalnya: iklim, organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan Program Pengalaman Lapangan Terpadu (PPLT) yang dilaksanakan lebih kurang selama tiga bulan bahwa sebagian guru BK disekolah tersebut belum menunjukkan memiliki motivasi yang di harapkan dalam melaksanakan tugas guru BK. Kondisi ini tampak pada aktivitas yang saya perhatikan di mana pelaksanaan tugas hanya memenuhi tuntutan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tercermin dalam aktivitas guru BK yang terkadang terlambat datang ke sekolah, kurang menjalankan program BK, guru BK belum mampu

menggunakan media dalam pemberian layanan, serta tidak memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.

Dalam kaitannya dengan kemampuan manajemen kepala sekolah untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya (konselor) akan menentukan efektifitas kepala sekolah. Kepala sekolah harus selalu memiliki inovasi – inovasi terbaru bagaimana cara kepala sekolah dapat memotivasi para bawahannya (konselor) agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

Hal ini yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Konselor yang kurang bergairah dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Kurangnya motivasi kerja guru BK

- 3) Motivasi kerja diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan sekolah
- 4) Kurang berhasilnya tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah akan dibatasi pada Hubungan Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kemampuan manajemen kepala sekolah dengan motivasi kerja guru bimbingan dan konseling SMA Negeri Se-Kota Medan tahun ajaran 2015/2016?”

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kemampuan manajemen kepala sekolah dengan motivasi kerja guru bimbingan dan konseling SMA Negeri Se-Kota Madya Medan tahun ajaran 2015/2016.

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini memiliki kegunaan baik secara praktis maupun konseptual, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini sebagai sarana mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dan secara khusus pengetahuan tentang motivasi kerja guru BK.
- 2) Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk pertimbangan dalam penelitian-penelitian yang serupa dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan pengetahuan untuk meningkatkan motivasi kerja sumber daya pendidikan yaitu guru.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Guru BK

Penelitian ini diharapkan dapat membantu guru BK untuk melaksanakan kegiatan bimbingan konseling yang lebih efisien dan kondusif agar dapat meningkatkan kualitas guru BK, serta membantu guru BK untuk meningkatkan kinerjanya lebih profesional sebagai staf pendidik.

2) Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam meningkatkan kemampuan manajemen kepala sekolah dan meningkatkan motivasi kerja guru BK dalam rangka mencapai tujuan dan keberhasilan pendidikan disekolah, sehingga dapat dijadikan tolok

ukur awal sekaligus diketahui tingkat keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

3) Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang baik pada sekolah itu sendiri dalam rangka memperbaiki kualitas sekolah.

4) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan nanti dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru BK untuk bekerja dengan sungguh – sungguh dan dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal.