

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses pencernaan dan internalisasi nilai-nilai. Proses tersebut dapat terwujud apabila diikuti dengan kehadiran kepala sekolah yang mampu menjadi teladan dan tokoh panutan bagi warga sekolah baik guru, siswa maupun komponen lain yang berhubungan dengan sekolah.

Guru diharapkan menjadi sosok utama dalam pembelajaran dan melalui proses belajar mengajar tersebut berbagai ilmu pengetahuan, nilai, keterampilan, dan informasi dapat digunakan untuk mengubah diri dan kehidupan siswa. Guru diharapkan tidak hadir begitu saja dalam kelas tanpa persiapan dan tanpa kemampuan, tetapi hadir dengan berbagai persiapan dan berbagai kemampuan yang memadai, serta selalu berusaha menjadikan anak didiknya menjadi manusia yang mampu hidup dengan lingkungannya di masa yang akan datang. Kepala sekolah sebagai supervisor harus bisa menjadi kontrol bagi para guru untuk dapat mempersiapkan perangkat pembelajaran tersebut.

Kepala sekolah dan guru adalah pelaksana pendidikan dan sekaligus merupakan satu faktor penentu keberhasilan pendidikan itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugas dan kegiatannya sesuai dengan kemajuan dan perkembangan teknologi, kepala sekolah harus mampu menumbuh-kembangkan kreasi dan kreativitas guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa.

Berbagai upaya telah diprogramkan dan dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan yang terbaik bagi pengembangan sumber daya manusia, diantaranya adalah usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dinyatakan karena kunci utama keberhasilan pendidikan dan faktor penentu adalah guru yang bermutu. Setiap saat mutu dan keberhasilan guru selalu dipertanyakan melalui tindakan dan perlakuan guru yang dirasakan baik di sekolah maupun di masyarakat sekitarnya.

Guru juga sebagai pemimpin pendidikan dan pengajaran di sekolah. Apabila dikaitkan dengan pemimpin pada era globalisasi, guru sebagai seorang pemimpin harus benar-benar mempunyai pandangan luas, kreatif dan inovatif, tidak menaruh ketakutan, dan suka akan ide-ide baru, punya visi dan mau belajar terus. Berbagai indikator kepemimpinan pendidikan tersebut harus dikerjakan oleh seorang guru agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Guru yang profesional merupakan guru yang mempunyai kinerja yang baik dan harus dapat menjalankan fungsi pengajaran sebagai ciri pokok pekerjaan seorang guru. Kinerja guru menjadi penentu keberhasilan siswa untuk mengikuti pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan, guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif (Anoraga, 2006: 262). Sesuai dengan zamannya., guru yang bermutu harus mempunyai (1) kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) waktu yang tercurah untuk kegiatan profesional, dan (4) akuntabilitas.

Berbagai usaha dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan tidak akan menunjukkan hasil yang berarti apabila mengesampingkan guru. Guru dengan keterlibatannya dalam pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana akan mengubah wajah pendidikan itu sendiri. Guru, kurikulum, sarana prasarana, dan unsur lain yang terkait dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan satu kesatuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan pengajaran. Apabila guru tidak memperhatikan perannya secara hakiki, maka akan muncul tingkah laku anak yang tidak sesuai dengan tujuan pendidikan dan harapan masyarakat yang pada akhirnya sekolah gagal melaksanakan fungsi pendidikan dan pengajaran yang diembannya. Pernyataan ini tertuju secara langsung kepada guru, sebab gurulah pihak yang berhubungan langsung dengan siswa di sekolah dan di masyarakat.

Demikian pentingnya peranan guru dan beratnya tugas serta tanggung jawab moral untuk "digugu dan ditiru", yaitu digugu kata-katanya dan ditiru perbuatan atau kelakuannya. Di dalam rumah seorang guru menjadi tumpuan kesejateraan keluarga, dan di sekolah menjadi ukuran atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah bagi siswanya, dan dalam masyarakat dipandang sebagai suri teladan bagi setiap masyarakat

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran sudah cukup banyak menelan dana yang dibelanjakan untuk mengangkat dan menatar guru yang selanjutnya tidak sedikit dana yang telah dihabiskan untuk berbagai program pendidikan seperti: mencetak buku, mengadakan peralatan laboratorium, membeli



sarana dan prasarana pendidikan dan pengajaran, namun masih sangat sedikit upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Salah satu wujud dan tingkatan dalam pengolahan pendidikan yang cukup penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pendidikan adalah kinerja guru dalam mengajar. Sesungguhnya berapa pun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, namun *output* tetap, tidak akan berubah menjadi baik secara optimal apabila faktor guru yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam pendidikan dibiarkan terlantar atau tidak diberikan perhatian yang serius.

Kinerja guru sangat mungkin untuk dapat ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang optimal. Untuk itu, perlu adanya penataan dan pengelolaan yang baik terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dalam hal ini, diperlukan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memajemen bawahannya dengan baik sehingga akan menimbulkan semangat kerja atau motivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin yang termotivasi dalam melaksanakan kerja akan membuat bawahannya termotivasi pula untuk meningkatkan kinerja organisasi salah satunya adalah dengan mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja bawahannya.

Kondisi nyata yang dapat dilihat dari suasana belajar dan mengajar yang ada di lingkungan SMA di Kota Medan adalah bahwa guru yang mengajar masih banyak yang di luar kelas walaupun jam mengajar sudah dimulai, mengajar apabila ada pengawasan dari kepala sekolah, masih ada guru praktik yang hanya mengajar teoritis saja, guru tidak membimbing siswa, masih ada guru yang

ngombrol sesama guru lainnya di luar kelas pada jam mengajar, masih ada guru yang tidak hadir mengajar ke kelas, hanya menitipkan buku ke guru piket, masih ada guru yang tidak membuat satuan pengajaran, rencana pengajaran dan catatan kelas atau baru menyusun satuan pelajaran dan rencana pelajaran apabila hendak naik pengkat/golongan saja, masih ada guru yang memberikan tugas kepada siswa namun tidak dikoreksi dengan baik, masih ada guru yang hadir di sekolah hanya jika ada jam mengajar saja, setelah selesai mengajar langsung pulang, dan juga masih banyak guru yang kurang bahkan tidak memanfaatkan lingkungan sekolah misalnya perpustakaan sebagai sumber belajar.

Hal lain yang lebih memerhatikan adalah masih banyak guru-guru SMA di Kota Medan dan tempat lainnya yang mengajar bidang studi di luar keahliannya. Guru yang mengajar di luar keahliannya cenderung akan melahirkan pembelajaran yang berkualitas rendah. Hal ini berkaitan dengan tingkat kemampuan guru dalam menerapkan dan mengaktualisasikan kurikulum yang diajarkannya. Guru yang memahami materi akan lebih mudah mengembangkan bahan ajar dan alat pembelajaran yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembelajaran tersebut. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa dan prestasi sekolah.

Menurut Mulyasa (2007:5) salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru dikarenakan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri, karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Motivasi ini sangat perlu untuk diperhatikan karena motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan

untuk bekerja menurut ukuran dan batasan yang ditetapkan sehingga tercapainya kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga semakin baik kinerja seseorang akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik.

Kepala sekolah merupakan penggerak dari keseluruhan kegiatan dan keberhasilan pengelolaan sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki *skill* atau kemampuan manajerial akan dapat memotivasi, menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan baik, namun apabila kepala sekolah tidak memiliki kemampuan dalam manajerial yang baik maka tidak akan dapat memengaruhi bawahannya untuk berkerja secara maksimal yang mampu melahirkan rasa puas dalam bekerja.

Kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dan peningkatan motivasi bekerja guru serta kepuasan kerja yang didapat dimungkinkan akan mampu memengaruhi kinerja guru agar dapat mengajar secara efektif, mengarahkan dan mandayagunakan komponen-komponen belajar mengajar secara optimal dan pada gilirannya dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. Jika hal ini dapat diterapkan di perguruan Muhammadiyah maka prestasi sekolah dengan sendirinya akan menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Dalam kenyataannya di lapangan harapan di atas tidak selalu terpenuhi. Dari beberapa pengamatan yang



dilakukan menunjukkan bahwa di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Medan tingkat keberhasilan penyelesaian tugas serta kepuasan dalam bekerja guru-guru menunjukkan pada tingkat yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya penyelesaian tugas belum tepat pada waktunya dan berkesan menunda-nunda, kurang inisiatif, menganggap pekerjaan sebagai beban yang harus diselesaikan, dan kegairahan yang kurang dalam bekerja. Melihat kenyataan ini tentunya dapat diprediksi bahwa kepuasan dan keberhasilan penyelesaian tugas atau kerja yang dilakukan oleh guru pada lembaga ini tergolong cukup rendah. Situasi di atas, jika tidak teratasi dan dicari faktor penyebabnya maka lambat laun akan memengaruhi unit-unit lain.

Kepuasan merupakan salah satu proses memotivasi guru. Motivasi dan kepuasan saling berhubungan, tetapi bukan konsep yang identik. Untuk mengukur kepuasan tentu tidak bisa terlepas dari teori-teori motivasi. Menurut Gibson (1994:286), motivasi sebagai teori mengandung dua kategori. Pertama; teori kepuasan (*content theories*) memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energizing*), mengarahkan (*directing*), mendukung (*sustaining*), dan menghentikan (*stopping*) perilaku. Kedua; teori proses (*process theories*). Teori ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

Fenomena ini menarik untuk diangkat menjadi masalah karena, berdasarkan pengamatan dan kenyataan saat ini menunjukkan bahwa guru yang bertugas sehari-hari di SLTA khususnya Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Medan memiliki kinerja yang berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya

dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap keberhasilan siswa dalam belajar. Perbedaan kinerja guru tersebut mungkin saja terjadi akibat dari manajerial kepala sekolah yang buruk dan mengabaikan motivasi kerja serta tidak pernah memikirkan tingkat perasaan dan kepuasan kerja bawahannya.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa melalui kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik akan mampu membangkitkan motivasi bekerja sehingga akhirnya menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan motivasi kerja dan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Medan.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut : (1) motivasi kerja diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan sekolah, (2) kemampuan manajerial Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru/pegawai, (3) kepuasan kerja guru dapat memengaruhi kinerja dan mutu sekolah, (4) tingkat kesejahteraan guru/pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (5) kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, (6) motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru, (7) kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.



### **C. Batasan Masalah**

Banyak masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagaimana dikemukakan di atas. Masalah penelitian ini dibatasi berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Masalah tersebut penting untuk dapat diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini sehingga memungkinkan dapat ditemukan beberapa alternatif cara penyelesaiannya.

Masalah dimaksud timbul dari suatu pertanyaan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dirumuskan dalam 3 rumusan.

1. Bagaimanakah hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan?
2. Bagaimanakah hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan?
3. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan dari ketiga hipotesis berikut:

1. Hubungan motivasi kerja kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan.
2. Hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan.
3. Hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Kota Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel kemampuan manajerial dan motivasi kerja kepala Sekolah dengan variabel kepuasan kerja guru baik teoretis maupun praktis.

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada suatu lembaga pendidikan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan seperti dinas pendidikan dan kepala sekolah dalam rangka pemenuhan kepuasan kerja guru yang dapat meningkatkan kinerja

guru. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan kerangka acuan bagi penelitian yang sejenis dengan materi ini.

