

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran pendidik yang profesional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk mampu bersaing di forum nasional maupun internasional, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam mendidik maka diperlukan ketrampilan khusus bagi guru untuk dapat menyampaikan materi atau membimbing siswa.

Keberadaan guru amatlah penting bagi suatu bangsa, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan jaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Berkaitan dengan jabatan dan profesi tadi, fenomena sekarang terlihat di beberapa tempat bahwa masih terdapat guru yang belum memiliki keahlian yang ditunjukkan dengan sertifikat atau ijazah dan akta yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Hal ini menjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, baik dalam

pembelajarannya maupun dalam kelas serta terhadap hasil yang diharapkan pada anak didik. Mereka tidak memandang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru tadi, apakah mampu menyampaikan pelajaran pada anak didik atau tidak, guru dan murid hanya beda satu malam dalam pemahaman. Hal ini tentu sangat memprihatinkan bagi dunia pendidikan pada umumnya.

Selain itu, masih juga terdapat guru yang jenjang pendidikannya dibawah ketentuan atau standart minimal kriteria sebagai guru di Madrasah Tsanawiyah khususnya di MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali. Padahal saat ini pemerintah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan, mengingat tantangan abad ke-21 terhadap dunia pendidikan di Indonesia yang semakin berat, terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan tehnologi serta etika. Selain itu, di MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali setiap pergantian Kepala Madrasah yang baru, maka akan diiringi pula pergantian iklim kerja di sekolah, hal ini disebabkan karena setiap kepala madrasah akan mempunyai karakter, sifat dan perilaku yang berbeda-beda sehingga akan mempengaruhi perilaku kerja guru.

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Danumiharjo, 2001:39). Namun, untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai (Surya, 2005: 5). Tetapi dengan adanya sertifikasi yang diberikan

oleh guru yang telah lulus sebagai tenaga pendidik yang profesional, maka diharapkan kualitas guru menjadi meningkat. Untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa peningkatan kreativitas kerja, motivasi kerja, kinerja dan produktivitas kerja kepala sekolah serta pemberian berbagai jenis, bentuk pelatihan, pendidikan profesional, dan berbagai kegiatan profesional lainnya kepada kepala sekolah. Namun, diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah dan kualitas pendidikan (Jalal, 2005: 1).

Balitbang Depdikbud (dalam Fattah, 2000: 59) juga mengemukakan bahwa lima upaya dalam meningkatkan kualitas guru, yaitu (1) meningkatkan kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, (4) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan (5) kesejahteraan yang memadahi. Kelima faktor tersebut menjadi barometer dalam mengukur kualitas guru.

Melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang produktif, situasi pembelajaran dapat dilakukan secara efisien, efektif, menarik dan menyenangkan. Fungsi-fungsi dasar yang dilakukan oleh semua pimpinan atau manajer diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Secara total, mereka mewakili apa yang disebut para pimpinan atau manajer dengan proses

manajemen. Beberapa aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi: kepemimpinan; mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan; mempertahankan semangat kerja; memotivasi bawahan (Dessler, 2011: 4).

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat dicapai. Hal ini disebabkan karena ditangan kepala sekolah yang kreatif lahir berbagai ide-ide kreatif dalam menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang variatif, inovatif dan menyenangkan bagi peserta didik karena sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik dan situasi pembelajaran tidak menakutkan peserta didik. Peningkatan kinerja juga penting dilakukan oleh kepala sekolah itu sendiri atau atas pengaruh motivasi pimpinan (Dinas) melalui pelaksanaan peran sebagai pendidik, manajer dan supervisor. Namun, kondisi kerja kepala sekolah, baik sifatnya fisik maupun non fisik masih belum memberikan derajat kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja kepala sekolah (Surya, 2005 : 5).

Hasil penelitian terdahulu dilakukan Syahrir, dkk. (1993) juga menemukan bahwa lingkungan kerja (lingkungan madrasah) berpengaruh positif terhadap prestasi dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah mencakup lingkungan fisik madrasah dan hubungan sosial (iklim kerja) yang terjadi di madrasah.

Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Tugas dan tanggung jawab guru adalah mengubah perilaku peserta didik ke arah pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada pelaksanaan tugas dan kinerja guru di samping kemampuan peserta didik itu sendiri serta dukungan komponen sistem pendidikan lainnya. Pencapaian tujuan pendidikan akan ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mengarahkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Ketika pembelajaran berlangsung, guru tidak sekedar menyampaikan pelajaran akan tetapi juga menciptakan suasana belajar yang menyenangkan kepada setiap siswa. Komunikasi antara guru dan siswa sebaiknya berjalan dengan lancar. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan siswa sehingga kelas menjadi tempat yang menyenangkan dan siswa lebih mudah memahami pelajaran. Menurut (Satori, 2002:1) pembelajaran di kelas merupakan *core business*, jantung kegiatan sekolah dan pendidikan pada umumnya karena di sanalah peserta didik seharusnya mendapatkan layanan belajar dan jaminan mutu hasil pendidikan.

Motivasi Kerja menunjuk pada kondisi-kondisi di dalam dan di luar individu yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Keragaman mutu kerja yang dihasilkan para guru disebabkan oleh keragaman pengetahuan, persepsi tentang pekerjaannya dan motivasi yang dimiliki oleh para guru. Bila mutu kerja seorang guru tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja atau persepsinya yang kurang tepat atau kurangnya motivasi, atau ketiganya. Guru-guru harus menyadari bahwa setiap kepala sekolah pasti akan mempengaruhi iklim kerja. Kepala sekolah juga harus mengerti bahwa iklim kerja yang dia ciptakan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja para guru.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi antara lain pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Penelitian terdahulu oleh (Hasanah, 2008) tentang Produktifitas Manajemen Sekolah (Studi Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja guru terhadap Produktivitas Sekolah Menengah Pertama di Bandung) ditemukan bahwa: ada pengaruh signifikan antara perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja guru secara simultan. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang: "Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinawas Nogosari Boyolali".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan data empirik, menganalisa data, menemukan model hasil analisis serta menguji kebermaknaan pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. mengestimasi atau menaksir besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali
2. menguji pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari
3. menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari.
4. menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari .

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk kepentingan akademik dan praktis.

1. Secara akademik penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :
 - a. Memberikan pengaruh yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan terutama perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja serta kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari.
 - b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar ditingkat satuan pendidikan yang profesional.
 - c. Dapat dijadikan sebagai alternatif model inovasi dalam pengembangan bagi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:
 - a. Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru yaitu: 1) prestasi peserta didik; 2) kesempatan pendidikan lebih tinggi; 3) kesempatan kerja; dan (4) pengembangan diri.
 - b. Masukan bagi MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam

merumuskan pola pengembangan kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari yang akan datang.

- c. Bahan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali dalam merencanakan, melaksanakan, menempatkan dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi motivasi kerja, iklim kerja dan kepala sekolah dapat memperbaiki dan menyempurnakan serta meningkatkan kinerja guru sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan.