

**MOTIVASI GURU DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERDAYAAN GURU
PADA SMP AL ISLAM 1 SURAKARTA**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai
Derajat Sarjana S-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh:

SULISTYO EKAWATI
A. 210 040 041

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai suatu sistem yang terdiri atas berbagai elemen yang saling berkaitan satu sama lain didesain untuk dapat berimplementasi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan agar dapat menghasilkan produk atau output secara optimal dan berkualitas. Realitas tersebut tentunya merupakan tanggung jawab kita bersama, yang apabila kita biarkan tanpa adanya solusi yang efektif, maka hal ini akan merugikan bagi keberlangsungan pembangunan bangsa yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk masa sekarang dan di masa yang akan datang. Untuk itu perlu dicari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas proses belajar dan mutu hasil belajar baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap individu dalam hal ini guru, mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku guru tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu, suasana batin/psikologis seseorang secara individu dalam organisasi sangat besar pengaruhnya dalam melaksanakan kerja. Hal ini berarti guru memerlukan

motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Akhmad Sudrajat (2008:1) mengungkapkan;

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Linawati (2006:6) mengungkapkan motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Rendahnya motivasi kerja guru yang terjadi dalam sekolah disebabkan karena masalah yang rumit dan saling berkaitan. Motivasi kerja guru yang rendah menyebabkan produktivitas guru di sekolah mengalami penurunan yang sangat mempengaruhi usaha sekolah dalam upaya mewujudkan salah satu cita-citanya dalam bidang yang digeluti. Motivasi kerja para guru yang menurun tersebut juga dapat disebabkan karena pengorbanan yang diberikan oleh guru tidak sebanding dengan apa yang didapatkan dari sekolah. Kebutuhan hidup yang kian meningkat bisa akibat kenaikan kebutuhan sehari-hari tidak dapat dihindari oleh para guru menyebabkan para guru dalam bekerja kurang dapat optimal.

Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan mencakup beberapa komponen, tiap komponen terdiri atas beberapa faktor. Tiap komponen beserta

faktor-faktornya saling terkait sehingga membentuk sistem. Komponen tersebut adalah: *Input*, yang terdiri dari input baku yaitu: peserta didik (siswa) termasuk segala karakteristiknya (jenis kelamin, kemampuan dasar, kondisi sosial ekonomi orangtua). Input instrumental yaitu: guru, sarana prasarana, kurikulum, dana dan pengelolaan. Input lingkungan, yaitu kondisi sosial ekonomi orang tua dan masyarakat sekitarnya, kondisi sosial budaya dan kondisi lingkungan hidup. *Proses*, yaitu mencakup KBM, Kegiatan pengelolaan sekolah, Kegiatan administrasi sekolah. Dan, *Output* yang terdiri dari Output langsung meliputi jumlah siswa yang tamat, hasil belajar siswa secara kognitif, afektif dan Psikomotor. Output tidak langsung meliputi daya serap lulusan memasuki dunia kerja, daya serap ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan dan tingkat penghasilan.

Disamping itu terdapat faktor-faktor manajerial yang turut memberikan implementasi terhadap melemahnya kualitas pendidikan diantaranya adalah pemerintah terlalu kuat otoritasnya untuk mengurus dan menguasai sektor pendidikan. Segala permasalahan pendidikan ditangani sendiri mulai dari pendanaan, pengelolaan, bahkan penentuan materi pelajaranpun ditentukan dari pemerintah, yang belum tentu relevan dengan kondisi masyarakat di daerahnya. Disisi lain, potensi masyarakat diabaikan seolah-olah masyarakat adalah pihak yang tidak berdaya dan tidak tahu apa-apa dalam urusan pendidikan. Padahal apabila potensi masyarakat digali dan didayagunakan,

maka hasilnya akan jauh lebih relevan sebab masyarakat setempatlah yang lebih tahu potensi daerahnya.

Diberlakukannya otonomi daerah memberikan dampak pula pada otonomi sekolah yang mempunyai kewenangan dalam mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Otonomi pendidikan yang dimiliki oleh sekolah memberikan kontribusi positif terhadap keleluasaan sekolah dalam menghadapi permasalahan yang muncul dilingkungan sekolah. Untuk itu diperlukan adanya bentuk kepemimpinan yang mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik.

Menurut Asep Sutadi (2007:2) kepemimpinan sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolahnya, karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Pemimpin yang tidak dapat melaksanakan kepemimpinan dapat mengakibatkan kehancuran suatu lembaga apalagi lembaga ini adalah sekolah yang mencetak generasi penerus bangsa.

Suyanto (2001:1) mengungkapkan;

Agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi perencanaan; pengorganisasian; pengarahan; dan pengawasan.

Menurut Zulian Yamit (2001:192) “kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu”. Berdasarkan pandangan di atas, maka kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya untuk mempengaruhi

kegiatan para guru melalui komunikasi yang aktif untuk mencapai tujuan sekolah, antara lain adalah menciptakan suasana kondusif dalam proses pembelajaran di sekolah.

Kualitas guru yang dibutuhkan dalam era pembangunan ialah mereka yang mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu sekolah dan masyarakat. Ini memberi arti bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu menunjukkan performansi mengajar yang tinggi dalam tugasnya, dan berinteraksi dengan warga sekolah dan anak didik, sesama guru, staf administrasi sekolah, dan masyarakat di luar sekolah. Disamping itu guru yang profesional juga diharapkan mampu berkomunikasi dengan orang tua anak didik, masyarakat sekitarnya, dan organisasi atau institusi terkait dengan lembaga pendidikan itu. La Ode Turin (2006:2) menyatakan bahwa “untuk dapat menghasilkan guru-guru yang performansinya bagus, maka guru-guru harus memiliki kemampuan dalam bahan pelajaran, profesi, penyesuaian diri, sikap-sikap nilai dan kepribadian”.

Dalam rangka meningkatkan keterampilan guru dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar, sekolah-sekolah melalui kebijakan kepala sekolah telah banyak melakukan upaya dengan jalan memberikan kewenangan kepada guru melalui pemberdayaan guru. Hal ini didasarkan pada program pengembangan tanggungjawab guru. Walaupun demikian masih banyak sorotan tentang rendahnya mutu guru. Sehingga dirasa perlu dilakukan upaya berkelanjutan (terus menerus) meningkatkan kemampuan memberikan motivasi para guru guna mendorong meningkatkan performansi mengajarnya.

Pemberdayaan guru di SMP Al Islam 1 Surakarta pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuannya. Guru yang mempunyai pandangan dan sikap tersebut mendorong untuk menjadi guru yang ulet dan mandiri. Secara tradisional, pemberdayaan guru dapat dicapai melalui penggunaan energi secara fisik, bahan mengajar yang lebih baik dan jalur pembelajaran yang tepat serta sekolah yang baik.

Pemberdayaan merupakan pelibatan guru dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam sekolah. Menurut Luthan dalam Eka Sudarusman (2004:6) "pemberdayaan (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain". Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara guru dan manajemen.

Kepala sekolah dan para guru pada dasarnya harus senantiasa bekerjasama dalam mewujudkan cita-cita pendidikan di sekolah. Cita-cita sekolah akan terwujud jika harapan dan keinginan para guru terpenuhi. Ada beberapa hal yang menjadi penyebab tidak diketahuinya harapan guru, yaitu tidak diketahuinya harapan guru, tidak mengadakan interaksi langsung dengan guru dan kurang atau tidak ada upaya untuk menanyakan harapan guru. Oleh

karena itu, jika pihak yang memiliki tanggung jawab atas kepuasan kerja guru tidak dengan sungguh-sungguh memahami harapan guru, hal tersebut akan memicu timbulnya serangkaian keputusan yang salah dan buruk, sehingga alokasi sumber daya tidak akan optimal. Hal ini akan menimbulkan berbagai dampak negatif salah satunya adalah kinerja yang buruk yang berakibat pada rendahnya mutu pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini mengetengahkan judul: **Motivasi Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdayaan Guru Pada SMP Al Islam 1 Surakarta.**

B. Pembatasan Masalah

Mengingat bahwa dunia pendidikan pada saat ini menghadapi banyak sekali permasalahan yang harus diselesaikan, serta agar tidak menyimpang dari penelitian yang diharapkan, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Untuk itu dalam penelitian ini dibatasi permasalahannya pada:

1. Motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan pemberdayaan guru pada SMP Al Islam 1 Surakarta.
2. Penelitian dilakukan pada tahun 2008.

C. Perumusan Masalah

Mohammad Nazir (2003:111) mengungkapkan “pemecahan masalah yang dirumuskan dalam penelitian sangat berguna untuk menghilangkan

kebingungan kita akan suatu hal, untuk memisahkan suatu kemenduaan, untuk mengatasi rintangan ataupun untuk menutup celah antar kegiatan atau fenomena”. Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Al Islam 1 Surakarta?
2. Bagaimana pemberdayaan guru berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Al Islam 1 Surakarta?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Al Islam 1 Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian perlu diuraikan dalam penelitian, dengan maksud untuk memperjelas arah penelitian. Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SMP Al Islam 1 Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan guru terhadap motivasi guru SMP Al Islam 1 Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru terhadap motivasi guru SMP Al Islam 1 Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diambil setelah melakukan penelitian adalah:

1. Sebagai sarana pengembangan teori yang telah diperoleh pada saat kuliah.

2. Untuk bahan pertimbangan bagi sekolah meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Memberikan gambaran teori yang lebih luas bagi pembaca mengenai permasalahan peningkatan motivasi kerja guru.

F. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori yang relevan tentang motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, pemberdayaan guru, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian, prasarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berupa kesimpulan dan saran-saran.