

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi.

Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing. Di Indonesia sekolah/madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa :

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab.¹

¹Depertemen Agama Republik Indonesia, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Tentang Pendidikan*, (Jakarta: 2006), hal. 8

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi.

Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja bagi guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut. Seperti firman Allah SWT dalam surat shad ayat 26:

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ (26) سورة ص

Ayat di atas memberikan gambaran kepada setiap pemimpin untuk senantiasa memberikan keputusan secara adil dan baik, agar menjunjung kelancaran kinerja sebuah organisasi tertentu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk itu relevansinya dalam kepemimpinan di madrasah adalah dituntut untuk memainkan peranannya sebagai pemimpin dengan baik dan benar, serta sesuai prosedur yang mengaturnya.

Salah satu bentuk contoh motivasi yang diawali dari seorang pemimpin kepada tenaga pendidik/guru seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam bekerja, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik serta maksimal dalam berbagai hal ini salah satu menumbuhkan semangat dan motivasi kerja bagi guru. “keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya”.²

Berdasarkan itu penulis bertujuan meneliti salah satu sekolah SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah yang berada di Kec. Katingan Hilir Jalan Baon Bango. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang saya lakukan di SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah, bahwa SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah ini yang terletak di Jalan Baon Bango km. 15 memiliki luas halaman kurang lebih 2 hektar. Dan SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah mempunyai predikat sebagai Sekolah Standar Nasional, dengan hasil peninjauan di lapangan pula saya bisa mengetahui ada beberapa hal yang harus dicapai dalam mendapatkan predikat sebagai sekolah standar nasional. dari penyampaian kepala sekolah dalam pencapaian sekolah standar nasional yaitu:

²Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, cet 5, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.105

1. Standar kompetensi lulusan
2. Standar isi
3. Standar proses
4. Standar pembiayaan
5. Standar sarana dan prasarana
6. Standar tenaga pendidik dan ketenaga pendidikan
7. Standar manajemen
8. Standar penilaian

Dengan pemenuhan standar tersebut dan dilihat dari hasil lapangan, SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah sudah memenuhi untuk menjadi sekolah standar nasional. Dengan mempunyai fasilitas yang memadai sarana prasarana yang cukup menunjang, sumber dayanya atau para guru yang profesional dalam proses pembelajaran, dan sekolah tersebut memiliki program peningkatan kinerja profesional guru dan tenaga kependidikan salah satunya tadi mengikutsertakan para guru dalam kegiatan workshop, seminar dan lain sebagainya.

SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah juga memiliki agreditasi (A), sehingga membuat penulis makin tertarik untuk mengangkat sebuah karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Bagi Guru di SMPN2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah”. Sebuah sekolah yang terletak di sebuah Desa akan tetapai memiliki predikat yang cukup baik membuat saya ingin lebih dalam meneliti sejauh mana tingkat motivasi kerja yang diberikan oleh seorang kepala sekolah kepada para guru dan

bagaimana strategi beliau dalam memotivasi kerja para guru sehingga sekolah tersebut sampai saat ini menjadi sekolah teladan bagi sekolah-sekolah lainnya khususnya di Kec. Katingan Hilir.

Berdasarkan Undang-Undang no. 20 tahun 2003 pasal 39 : (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam hal ini pemberian motivasi bagi pendidik atau guru hal yang sudah seharusnya diperhatikan. maju mundurnya dan tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan didasari oleh motivasi yang tinggi yang diberikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus memperhatikan betul dalam peningkatan suatu lembaga pendidikan sekolah. Yaitu, dengan pemberian motivasi yang tinggi agar memberikan dampak positif bagi kemajuan suatu lembaga sekolah itu sendiri.

Kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah kepada para guru dalam menjalankan tugasnya, beberapa hal yang dapat diketahui antara lain:

- (1) Dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah,
- (2) Dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, belum sesuai waktu yang ditentukan,(3) Pada saat guru tidak dapat mengajar, guru hanya memberikan catatan kepada anak didik. (4) pemberian kompensasi atau insentif
- (5) gaji atau upah (6) ketidak profesionalan dalam penempatan penugasan pendidik.

Kalau kita kaitkan masalah motivasi tersebut dengan hadist Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

حدثنا الحميدي عبد الله بن الزبير قال حدثنا سفيان قال حدثنا يحيى بن سعيد الانصارى قال أخبرني محمد بن ابراهيم التميمي انه سمع علقمة بن وقاص الليثي يقول سمعت عمر بن الخطاب رضي الله عنه على المنبر قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول : انما الاعمال بالنيات و انما لكل امرى ما نوى فمن كانت هجرته الى دنيا يصيبيها او امرأة ينكحها فهجرته الى ما هجر اليه (رواه البخارى)³

Dari hadits tersebut di atas bahwa pada setiap perbuatan seseorang selalu ada yang mendasarinya dan mendapat dorongan seseorang berbuat untuk mencapai tujuan. Dorongan bisa berbentuk keinginan, kemauan, ataupun kehendak. Dalam istilah hadits tersebut di atas disebut dengan niat sedangkan dalam istilah ilmu jiwa hal ini disebut dengan motivasi. Dan pada dasarnya dari adanya suatu niat sudah pasti menyebabkan suatu munculnya motivasi seseorang untuk berusaha mewujudkannya.

Untuk mengetahui secara konkret dan secara mendalam tentang permasalahan tersebut maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian ini dan memaparkan berupa sebuah karya ilmiah dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul:

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Bagi Guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah.

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian dengan judul di atas ialah untuk mengamati dan meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam

³Abi Abdillah Ibnu Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Jilid I*, (Diponegoro: CP Penerbit), hal. 4

meningkatkan motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah ?
2. Faktor apa saja penghambat motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah ?

C. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman tentang judul di atas maka penulis perlu menegaskan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Bagi Guru di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah”.

1. Strategi

Strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Kata strategi berasal dari

bahasa Yunani "*strategia*" yang diartikan sebagai *the art of the general* atau seni seorang panglima yang biasanya digunakan dalam peperangan.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata kepala dapat diartikan "ketua" atau "pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat dan memberi pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana peran kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai "seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran."⁴

Kepemimpinan atau kepala sekolah adalah suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain atau menggerakkan, merencanakan, untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan mencapai tujuan kelompok.

3. Motivasi kerja

Kata motivasi menurut bahasa (etimologi) berasal dari bahasa Inggris *motivation* yang berarti "alasan, daya batin atau dorongan".⁵ Di dalam Bahasa Indonesia kata motivasi berasal dari kata motif. Menurut kamus praktis Bahasa

⁴Wahjosumijo, *kepemimpinan Kepala Sekolah*, (PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta,1999), hal. 83

⁵ Imam Bawani, *Segi-Segi Pendidikan Islam*, (Surabaya: al-ikhlas, 1987), hal.119.

Indonesia berarti “ sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang”.⁶ Sedangkan menurut istilah (terminologi) adalah “ alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan individu berbuat/melakukan sesuatu”.

4. Guru atau pendidik

Guru adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.⁷

Sedangkan secara umum pendidik bisa di artikan Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah.

⁶ K. Adi Gunawan, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kartika, 2003), hal. 304

⁷Ali, Muhammad, *Guru dalam Proses Belajar Pembelajaran*, (Bandung: PT. Sinar Baru Al Gesindo, 1983), hal. 4

2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat motivasi di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah.

E. Signifikasi penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi objek yang diteliti dan khususnya bagi penulis pribadi, dan bagi kepala sekolah dan para guru disekolah.

1. Sebagai bahan masukan dan pokok pikiran bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kualitas kerja bagi Guru di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah.
2. Sebagai masukan dan informasi bagi penulis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan
3. Sebagai bahan kepustakaan dalam rangka ikut serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin menggali masalah yang sama secara lebih mendalam.
4. Sebagai bahan referensi guna meningkatkan kualitas kerja pendidik di SMPN 2 Katingan-Hilir Kalimantan Tengah.

F. Sistematika penulisan

Dalam karya tulis ini, penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, yaitu terdiri dari latar belakang masalah, penegasan judul perumusan masalah, Definisi Operasional, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, sistematika penulisan.

Bab II tinjauan teoritis tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru, pengertian strategi, konsep dasar kepemimpinan kepala sekolah, konsep dasar motivasi kerja, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru, faktor penghambat motivasi kerja bagi guru.

Bab III metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, metode penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, prosedur penelitian.

Bab IV laporan penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V penutup berisikan simpulan dan saran-saran.