

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dunia pendidikan, kepala sekolah dianggap sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan sekolah yang produktif. Penyelesaian tugas kepala sekolah, seperti pengelolaan administrasi, alokasi sumber daya, dan fasilitasi komunikasi di antara staf, dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja guru. Dukungan kepala sekolah yang efektif dalam menangani tugas-tugas ini diyakini dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan keterlibatan guru dalam proses pengajaran. Oleh karena itu, pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara penyelesaian tugas kepala sekolah dan motivasi kerja guru menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab utama terhadap seluruh kegiatan sekolah. Pemimpin sekolah harus mampu merencanakan program, melaksanakan rencana kerja, melakukan supervisi dan evaluasi, memberikan kepemimpinan sekolah, dan menerapkan sistem informasi sekolah. Kepala sekolah yang baik adalah yang mempunyai kemampuan dan perilaku kepemimpinan yang baik serta mampu memberikan imbalan yang seimbang kepada guru dan memotivasi mereka untuk berprestasi.

Kepala sekolah yang baik juga harus menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Penyelesaian tugas kepala sekolah memiliki signifikan yang besar terhadap kualitas dan keseluruhan pengembangan pendidikan. Peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, tidak hanya memengaruhi kinerja guru tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. (Turmiyati : 2017).

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya karena seorang pemimpin dalam menggerakkan orang untuk mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaannya yang dimilikinya. (Istyarini : 2008) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga harus menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, seorang kepala sekolah harus

selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah di amanahkan kepadanya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, Pasal 12(1) menyatakan: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pengelolaan sekolah, pengembangan tenaga kependidikan lainnya, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan sekolah. Kepala sekolah adalah kekuatan pendorong di balik arah kebijakan bagi keberhasilan sekolah dan pendidikannya secara keseluruhan.

Berdasarkan rencana strategis Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010-2014, sasaran strategis efektivitas kepala sekolah dituangkan dalam poin-poin berikut: layanan pendidikan unggul untuk mendidik masyarakat Indonesia yang cerdas dan berwawasan luas. Tersedianya layanan pendidikan yang berkualitas, tepat dan merata dengan harga terjangkau di seluruh negara bagian, kabupaten dan kota, serta tersedianya sistem tata kelola yang andal untuk menjamin terselenggaranya layanan pendidikan nasional yang unggul.(Fauzi, 2021)

Manajer memiliki hubungan dan pengaruh penting antara manajer dan bawahan yang memiliki tujuan yang sama dalam mengelola perubahan nyata. Pemimpin dan bawahannya berinteraksi secara demokratis untuk memutuskan perubahan apa yang ingin dilakukan, sehingga saling mempengaruhi. Dengan cara ini, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan dan, dalam beberapa kasus, menentukan terhadap perkembangan sekolah. Manajer memiliki hubungan dan pengaruh penting antara manajer dan bawahan yang memiliki tujuan yang sama dalam mengelola perubahan nyata. (Dzulfadhli, 2010).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi. Motivasi terjadi ketika guru terbukti penuh perhatian, akomodatif, dapat dipercaya, dan puas dengan sekolahnya, dan ketika kinerjanya meningkat. Dalam Endri Saputra, Susilo Martoyo mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja, atau dengan kata lain sesuatu yang menumbuhkan semangat dalam bekerja.(Endri Saputra, 2015) Siagian juga mengungkapkan bahwa Motivasi adalah kemampuan anggota suatu organisasi

untuk mengerahkan kemampuannya berupa keahlian, keterampilan, tenaga, atau waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan Anda harus siap dan bersedia menunjukkan kemampuan Anda. Dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.(Siagian,2012).

Candra Wijaya (2020: 43-44) bahwa motivasi juga merupakan suatu dorongan tenaga atau keadaan yang terdapat didalamnya yaitu manusia yang digambarkan dengan “harapan, arahan, dorongan dan lain sebagainya”. Dorongan ini lah yang dapat menimbulkan aktivitas maupun tindakan. Atasan dapat menilai untuk mengetahui keinginan seseorang dengan tujuan tidak langsung. Motivasi dapat didefinisikan sebagai tiga aspek. *Pertama*, Motivasi digambarkan sebagai kekuatan energik yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam suatu aktivitas tertentu. *Kedua*, latihan ini dilakukan dengan suatu tujuan. Artinya, motivasinya sangat terfokus (strong goal) atau tujuan yang kuat. *Ketiga*, motivasi mencari waktu untuk menjaga semangat bekerja.

Syafaruddin Nurdin dan M Basyiruddin Usman (2007: 7), menyatakan Sebagai salah satu komponen proses belajar mengajar (PBM), guru merupakan penentu keberhasilan pembelajaran yang sesungguhnya dalam perancangan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hal ini juga memainkan peran sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai pemangku kepentingan pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena mereka bersentuhan langsung dengan peserta didik dan memberikan bimbingan sehingga menghasilkan lulusan yang diharapkan.

UU RI No.14 Tahun 2005 bahwa guru sendiri adalah seorang pendidik yang profesional yang memiliki tugas utama yaitu mendidik para peserta didik, mengajar, membimbing serta mengarahkan peserta didik dalam setiap mata pelajaran apapun. Guru juga merupakan suatu komponen dalam proses belajar mengajar, yang dimana sangat berperan dalam usaha pembentukan karakter dari peserta didik tersebut. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur yang memegang peranan sangat penting dalam bidang pendidikan dan menduduki kedudukan yang sangat profesional. Sudirman (AM (2001: 73-75.)

Sulistyorini (2009: 168) Motivasi kerja guru perlu dibangkitkan agar menghasilkan keefektifan kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sulistyorini yang menyatakan bahwa pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahannya sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya. Penyelesaian Tugas kepala sekolah yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam menggerakkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dan dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah saya lakukan pada saat saya melaksanakan kegiatan PPL III di SMP Pahlawan Nasional Medan, maka permasalahan yang saya temui disana yaitu, kepala sekolah pada lembaga pendidikan itu masih sering lalai dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin, sehingga para guru yang bekerja pada lembaga pendidikan itu merasa sepele akan tugas-tugas yang di berikan oleh kepala sekolah, dan para guru pun memandang remeh terhadap kepala sekolah tersebut. Nah dari permasalahan tersebut saya berkesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja para guru bukan hanya dari gaji, pemberian penghargaan dan lain sebagainya, tapi bisa juga dari kinerja pemimpi itu sendiri, karena seorang pemimpin itu adalah contoh untuk para bawahan, sehingga para bawahan akan merasa termotivasi jika melihat pemimpinnya bagus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Bukan berarti gaji, pemberian penghargaan dan lain sebagainya itu tidak berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Namun, bagaimana seorang pemimpin dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik itu dapat berpengaruh sekali untuk menambah atau meningkatkan motivasi para bawahannya.

Zubaida yang mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dan kemampuan guru dalam kaitannya dengan motivasi kerja guru di kota Palembang mengatakan rendahnya motivasi kerja guru di Palembang kemungkinan besar disebabkan oleh rendahnya kemampuan guru dan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

Mengatakan bahwa hal ini disebabkan motivasi kerja guru yang kurang optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh buruknya kepemimpinan sekolah yang memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik di lembaga pendidikan yang dipimpinnya agar dapat mencapai tujuannya, mendapatkan kepuasan kerja, dan memotivasi guru. Ketika kepala sekolah menyelesaikan tugas dengan baik, guru akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penulis disini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ``Pengaruh Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Pahlawan Nasional

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang belum maksimal dalam memimpin guru dalam memotivasi kerja
2. Kurangnya profesionalitas guru terhadap pekerjaannya atau kurang maksimal.
3. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam memimpin suatu Lembaga sekolah.

C. Batasan Masalah

Peneliti perlu menentukan batasan masalah untuk kefokuskan penelitian dan pradigma penelitian agar untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Uraianya selengkapnya yaitu:

Objek Penelitian = Objek-objek penelitian ini adalah aspek-aspek dari subjek penelitian yang menjadi sasaran penelitian yaitu: penyelesaian tugas kepala sekolah (X), dan Motivasi kerja guru (Y).

Subjek Penelitian = Subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru-guru SMP Pahlawan Nasional.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu

1. Bagaimana penyelesaian tugas kepala sekolah yang berlaku di SMP Pahlawan Nasional Medan?
2. Bagaimana motivasi kerja guru pada sekolah SMP Pahlawan Nasional Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh penyelesaian tugas kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Pahlawan Nasional Medan?

A. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui bagaimana tugas kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Pahlawan Nasional Medan.
2. Untuk mengetahui apa motivasi kerja guru di SMP Pahlawan Nasional Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penyelesaian tugas kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Pahlawan nasional medan

B. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara.

- b. Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang pendidikan, khususnya dalam mewujudkan motivasi guru melalui strategi penyelesaian tugas kepala sekolah.
- c. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa memberi masukan dan dijadikan sebagai bahan referensi saat melakukan penelitian yang sama.

2. Secara Praktis

a. Bagi Sekolah SMP Pahlawan Nasional

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan, serta digunakan sebagai bahan dokumentasi historis sehingga dapat membantu mewujudkan motivasi guru melalui penyelesaian tugas kepala sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan input yang baik untuk kepala sekolah agar bisa melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat serta dapat memotivasi guru dengan efektif.

c. Bagi Guru SMP Pahlawan Nasional

Sebagai masukan mengenai penyelesaian tugas kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

d. Bagi Peneliti

Sebagai acuan dan menambah ilmu pengetahuan tentang bagaimana cara memimpin sekolah dengan baik dan agar lebih paham tentang penyelesaian tugas kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang ada disekolah tersebut.