

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang diatur oleh sistem administrasi didalam sekolah tersebut terdapat kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan dan sebagai motivator untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru-guru melalui kegiatan pemberian motivasi dengan mempergunakan cara-cara tertentu. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang penting, yakni antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Dengan demikian Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru, Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pembinaan terhadap guru dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004: 25).

Seorang kepala sekolah yang baik apabila ia memiliki hubungan kepemimpinan yang baik, demikian pula halnya dengan guru yang baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hubungan kepala sekolah turut juga meningkatkan motivasi kerja guru. (Siagian, 2004:139) menjelaskan bahwa Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Kebutuhan yang dimaksud di atas merupakan suatu petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik hubungan kepemimpinan kepala sekolah itu apabila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja guru akan terpenuhi.

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 (Arifin, 2004: 23).

Menurut Bycio (1995: 104) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. (Komariah & Triatna 2006: 75) Pola hubungan yang di kembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*), yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya.

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Mulyasa, 2006: 107).

Guru di sekolah merupakan salah satu unsur dan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah, guru sangat ditentukan oleh semangat kerja atau motivasi kerja yang dimilikinya. Karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah tidak akan tercapai apabila guru sebagai pendidik di sekolah tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.

Surdiman (2005: 125) Mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dilokasi penelitian bahwa sebagian guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo belum menunjukkan memiliki motivasi yang di harapkan dalam melaksanakan tugas mengajar. Kondisi ini tampak pada aktivitas mengajar di mana pelaksanaan tugas hanya memenuhi tuntutan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tercermin dalam aktivitas guru yang tidak mampu menyelesaikan materi pelajaran sesuai program semester, Sebagian

guru belum menggunakan media dalam pembelajaran, serta tidak memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.

Umumnya pelaksanaan pembelajaran hanya mengikuti isi buku paket, yang materinya kadang-kadang kurang relevan lagi dengan perkembangan dunia pendidikan. Jika ditinjau dengan perangkat pembelajaran, menunjukkan bahwa sebagian guru tidak memiliki persiapan secara tertulis untuk digunakan dalam aktivitas mengajar, dalam arti aktivitas pembelajaran dilakukan tanpa persiapan yang matang. Di samping itu motivasi guru untuk mengikuti berbagai kegiatan guna pengembangan profesional dalam melaksanakan tugas masih rendah. Kondisi ini nampak pada setiap kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang dilaksanakan pada setiap gugus masing-masing jumlah guru yang hadir sangat minim.

Kondisi yang di paparkan di atas, harus dapat perhatian yang lebih oleh kepala sekolah selaku pemimpin sekolah agar berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang masih rendah, sehingga proses kegiatan di sekolah menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, memotivasi penulis untuk mengkajinya melalui penelitian dengan judul :
“Hubungan Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Gorontalo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transaksional kepala sekolah di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan transaksional kepala sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transaksional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat memberikan masukan oleh beberapa di antaranya, yakni:

1. Kepala Sekolah sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan lebih memperhatikan kerja guru dan memotivasinya.
2. Guru sebagai bahan masukan agar lebih meningkatkan motivasi kerja.
3. Peneliti dapat menambah pengetahuan dan untuk lebih mengetahui betapa pentingnya motivasi dari seseorang maupun dalam diri sendiri.
4. Dinas penelitian Kota Gorontalo, dalam membuat kebijakan penelitian kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan upaya peningkatan motivasi kerja guru.