

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan manajemen sekolah baik yang konvensional maupun yang menggunakan pendekatan yang berbasis sekolah, akan dapat berhasil dan berjalan dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang secara fungsional berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya (Sudarwan Danim: 2009: 12).

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kekepalasekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menunjukkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah. Perilaku kekepalasekolahan tercermin dari kristalisasi interaksi antara fungsi organik manajemen ( perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan) dengan fungsi substantif yaitu: Akademik, ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan khusus dan sebagainya.

Fungsi kepala sekolah selain manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang, tugasnya adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain disekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya.

Kenyataan dilapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswa rendah, guru dan siswanya kurang termotivasi dan disiplin , kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambatnya staf tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa. Hal ini juga dialami oleh siswa di SMA Muhammadiyah Madopolo Kabupaten Halmahera Selatan, Guru yang seharusnya sebagai pengajar juga sebagai pembimbing serta sebagai panutan harus menunjukkan sikap sebagai seorang guru yang professional. tetapi malah sebaliknya ada guru yang bermalas-malasan yang anehnya, ada juga guru yang lebih memilih ke kebun dari pada datang disekolah yang merupakan tanggung jawabnya sebagai pengajar, meskipun guru yang bersangkutan bukan Pegawai Negeri Sipil hanya sebagai tenaga honorer.

Seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai pengajar, hal ini tentu tidak di inginkahn apabila datang kesekolah ketika waktu mata pelajaran akan dimulai. Tetapi, sebelum mata pelajaran dimulai guru telah berada di sekolah, guru dituntut kehadirannya di sekolah pada setiap hari pembelajaran berlangsung bahkan ada guru yang tidak mematuhi perintah dan suka membolos. Permasalahan ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu mendayagunakan personel yang ada di sekolah serta dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada staf pengajar sehingganya dapat berdampak positif kepada

siswa sebagai lulusan yang memiliki pengetahuan cukup sebagai bekal mencapai pendidikan selanjutnya.

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 kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana ( Mulyasa 2006: 25).

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung berperan aktif dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur

pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Untuk itu, tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di Era Global semakin ketat. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan, 2005: 87). Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005), penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Dale Yoder dalam Hasibuan (2005) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Penilaian kinerja adalah melibatkan pegawai, manajer atau supervisor dan unit organisasi yang lebih luas. Masing-masing memiliki tujuan-tujuan atau harapan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pada banyak organisasi kinerja adalah merupakan dasar untuk menyusun program-program, seperti penyuluhan, administrasi gaji ataupun perencanaan pegawai. Kadang-kadang hal itu hanya merupakan program formal dari komunikasi antar atasan dan bawahan yang dituntut oleh suatu perusahaan.

Sardiman (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. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

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 kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis terhadap Peran Kepala Sekolah masih kurang berperan dalam segala persoalan yang ada di SMA Muhammadiyah Madopolo. Baik yang berhubungan dengan kedisiplinan, serta motivasi tenaga pengajar sekaligus tentang persoalan siswa. Kepala sekolah tidak

hanya berhubungan dengan guru semata akan tetapi kepala sekolah juga mempunyai hubungan dengan siswa karena pada hakekatnya kepala sekolah adalah seorang guru. Tingkat motivasi mengajar guru di SMA Muhammadiyah Madopolo dapat dikatakan masih rendah di karenakan kurangnya dorongan dan perhatian penuh oleh kepala sekolah. Masyarakat Desa Madopolo mayoritas mata pencaharian adalah petani, yakni petani cingkeh yang paling berperan dalam urusan ekonomi masyarakat. Hubungan mata pencaharian dengan dunia pendidikan di SMA Muhammadiyah Madopolo itu sendiri sangat berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru. Contoh kasus setiap tahunnya sebelum adanya libur sekolah yang sesuai dengan kalender pendidikan di SMA Muhammadiyah Madopolo sudah libur hal ini, terus berulang terjadi setiap tahunnya yang sudah merupakan sebagai adat para guru dan siswa itu sendiri. Ini merupakan ketidak mampuan kepala sekolah dalam mengontrol tenaga pengajar.

Berdasarkan permasalahan yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: ***“Peran Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Motivasi Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMA Muhammadiyah Madopolo Kabupaten Halmahera Selatan”***.

## 1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran kepala sekolah terhadap Peningkatan Motivasi Guru di SMA Muhammadiyah Madopolo kabupaten Halmahera Selatan;

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan motivasi Guru di SMA Muhammadiyah Madopolo.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas bagaimana Peran Kepala sekolah terhadap Peningkatan Motivasi Guru dalam melaksanakan Pembelajaran di SMA Muhammadiyah Madopolo;
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Peningkatan Motivasi Guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMA Muhammadiyah Madopolo;

### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari penlitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak di antaranya:

1. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Motivasi guru;
2. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui Peran Kepala Sekolah terhadap peningkatan Motivasi Guru dalam Pembelajaran di SMA Muhammadiyah Madopolo
3. Dapat bermanfaat bagi penulis dalam mengembangkan pengetahuan di bidang pendidikan yang lebih jauh.