

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan dan mereka berada pada posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pencapaian kualitas. Dalam rekomendasi Bank Dunia yang berjudul "*Education in Indonesia, From Crisis to Recovery*" (28 September 1998) dinyatakan bahwa komponen kunci dari upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah keberadaan guru dan tenaga kependidikan (Faisal, dan Dede, 2001 : 59).

Posisi guru itu menjadi semakin strategis dalam konteks persekolahan. Karena gurulah yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik dan harus mengantarkannya mencapai tujuan. Tujuan pendidikan maupun tujuan institusi sekolah, hanya dapat dicapai dengan tenaga-tenaga guru yang profesional. Pendeknya tenaga kependidikan/guru yang diperlukan untuk menyukseskan pendidikan adalah tenaga kependidikan yang mempunyai komitmen tinggi, selalu mau dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik. Dimanapun dan lembaga apapun pada dasarnya bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dengan demikian, kemauan atau motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam kerja guru. Para tenaga pendidikan/guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang sangat tinggi. Morgan mengemukakan bahwa motivasi adalah pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Ini berarti tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Motivasi pegawai (baca guru) dipengaruhi oleh sederetan faktor organisasi dan lingkungan, seperti pemberian insentif yang berkaitan dengan kinerja, komitmen untuk manajemen sumber daya manusia yang adil dan layak, dorongan terhadap prosedur-prosedur kedisiplinan yang adil dan lurus, penciptaan pekerja yang menantang, kondisi kerja, dan mungkin pengaruh yang paling besar adalah perasaan para pegawai bahwa mereka sedang diperlakukan secara adil serta sistem kepegawaian itu sendiri dan kejelasan tujuan (E. Mulyasa, 1998 : 144).

Banyaknya faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja guru menuntut perhatian dan kemampuan manajemen dan kepemimpinan di sekolah. Kemampuan untuk dapat membuat atau menciptakan suasana motivasi di sekolah melalui kebijakan penataan faktor atau sistem-sistem dalam organisasi seperti tujuan, struktur organisasi, dan sistem insentif/kompensasi, sistem pembagian kerja, sistem keputusan dan sebagainya yang dapat memberi kontribusi bagi tercipta, terpelihara dan berkembangnya motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja sekolah adalah sangat diperlukan.

Demikian halnya dengan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah, diperlukan seorang pemimpin yang memimpin kelompok orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar kegiatan dalam bekerja sama, tujuan dapat terarah dengan jelas. Selain itu gerak dan dinamika suatu organisasi pendidikan tidak dapat dilepas hubungannya dengan kegiatan organisasi lain serta lingkungannya.

Dalam menjelaskan mengenai pemimpin dan kepemimpinan Siagian dalam Herabuddin (2009:185) mengemukakan beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni.

1. Kekuasaan dan kewenangan yaitu kemampuan untuk bertindak bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Kewibawaan yaitu berbagai keunggulan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga dengan keunggulan tersebut, orang lain patuh dan bersedia melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dikehendaknya.
3. Kemampuan yaitu keseluruhan daya baik berupa keterampilan sosial maupun keterampilan teknis yang melebihi orang lain

Pengertian di atas sejalan dengan pendapat Harol Kantz dalam Herabuddin (2009:185) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka berusaha mencapai tujuan kelompok. Penekanan dan pengertian ini bahwa dalam kepemimpinan itu diperlukan adanya motivasi dari pemimpin kepada kelompok yang

dipimpinnya. Dengan motivasi kelompok yang dipimpin tidak terpaksa melaksanakan kebijakan-kebijakan pemimpinnya.

Dengan mengacu pada pengertian-pengertian di atas maka sebuah organisasi memerlukan pemimpin dan kepemimpinan yang handal, terampil, profesional dan berwibawa agar organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang diharapkan bersama yang bukan saja pendidikan umum tapi juga pendidikan Islam.

Mengapa masalah di atas selalu aktual? Karena setiap orang memerlukan ketertiban dan kerapian dalam berorganisasi. Dengan organisasi yang tertib, memiliki perencanaan yang baik, pengorganisasian yang sempurna serta pengawasan yang melekat, maka organisasi tersebut akan mengalami perkembangan di masa akan datang karena tujuan dan sasaran yang telah dicapai merupakan hasil dari input dan proses yang senantiasa di evaluasi. Pada sisi lain masalah pendidikan pada dasarnya selain menyangkut hajat hidup orang banyak, juga terkait dengan setiap sektor permasalahan orang banyak. Dengan demikian setiap masalah kehidupan manusia, akan menjadi masalah pula dalam pendidikan Islam. Diakui bahwa pendidikan Islam berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan hidup. Semakin tinggi dan banyak tujuan hidup manusia akan semakin banyak pula persoalan kehidupan yang muncul. Relevan dengan itu, dunia pendidikan Islam semakin maju tingkat kehidupan umat Islam yang berarti semakin banyak tujuan-

tujuan antar yang ingin dicapai dalam kehidupan umat, akan semakin banyak pula persoalan pendidikan yang akan menghadang.

Seperti halnya sekolah umum, madrasah perlu dikembangkan pernah dan fungsinya agar pembinaan peserta didik dapat berlangsung optimal, tentu dengan manajemen dan kepemimpinan madrasah yang baik, pengembangan madrasah dapat berjalan untuk merespon perubahan desentralisasi pendidikan pada saat ini. Pemberdayaan personil madrasah, perbaikan kurikulum, pembinaan pribadi, keterampilan dan disiplin siswa, serta pengembangan sarana dan prasarana yang diupayakan secara optimal, melalui upaya membangun hubungan baik dengan masyarakat akan terwujud manakala pimpinan madrasah berorientasi pada peningkatan kualitas (Syafaruddin, 2005 : 210).

Kepala sekolah-apalagi ketika pengelolaan sekolah makin tumbuh secara otonom sejalan dengan desentralisasi pendidikan- dituntut memiliki keterampilan yang handal untuk menguasai tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya tersebut diperoleh melalui langkah-langkah sistematis sangat menentukan efektifitas sekolah. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan

mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.

Dalam konteks MTs.N Bahari, motivasi kerja guru ini menjadi sangat penting di tengah-tengah keterbatasan sarana-prasarana dan sumber daya keuangan serta persaingan dengan sekolah-sekolah lain. MTs.N Bahari ini terletak di desa Bahari yang berjarak kurang lebih 17 km dari Ibu Kota Kecamatan Sampolawa. Sekolah/Madrasah ini didirikan pada tahun 1990, merupakan Madrasah Tsanawiyah swasta pertama di kecamatan Sampolawa. Pada tahun 2006 berdirilah sebuah Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta Satu Atap Bahari dimana kehadiran sekolah ini memberikan pengaruh kepada MTs.N Bahari baik secara internal yakni keterbatasan sarana-prasara dan keuangan dan tantangan ekseternal berupa persaingan dengan sekolah tersebut dalam hal memperoleh siswa baru karena jarak yang berdekatan.

Misi pertama MTs.N Bahari adalah saat pendirinya adalah membantu masyarakat sekitarnya untuk dapat mengenyam pendidikan yang lebih tinggi. Sebab masyarakat pada masa itu karena keterbatasan ekonomi dan kekurangan kesadaran terhadap pendidikan, setelah lulus sekolah dasar kebanyakan langsung bekerja sebagai pelayar di kapal-kapal milik masyarakat di Bahari. Misi ini masih menjiwai pengelolaan sekolah hingga saat ini. Dengan misi semacam ini, biaya yang dibebankan kepada orang tua siswa sangat kecil berada jauh di bawah biaya

sekolah-sekolah lain, bahkan sekolah ini setiap tahunnya tidak pernah menarik uang pengembangan institusi yang biasa dilakukan sekolah lain termasuk sekolah-sekolah negeri kepada siswa-siswa baru. Akibatnya karena keterbatasan dana sekolah ini cukup tertinggal dibidang sarana-prasarana dibandingkan sekolah-sekolah lain.

Dengan kondisi dan tantangan yang semakin berat ini, maka diperlukan upaya yang lebih optimal dari sekolah untuk dapat mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan daya saingnya. Upaya ini tidak terlepas dari peran para gurunya. Salah satunya upaya yang dapat dilakukannya adalah meningkatkan peran kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui pengaturan berbagai sistem dan komponen sekolah. Peranan kepala sekolah dalam rangka mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator. Sebab apabila seorang pemimpin dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya maka akan memberikan suasana kondusif bagi terciptanya kinerja guru yang maksimal. sekolah mampu membuat kebijakan dalam penataan faktor atau sistem-sistem dalam organisasi seperti tujuan, struktur tujuan, struktur organisasi, sistem insentif/kompensasi, sistem pembagian kerja, sistem pengambilan keputusan dan sebagainya yang dapat memberi kepuasan dan

harapan para guru maka diasumsikan dapat memberi kontribusi bagi tercipta, terpelihara dan berkembangnya suasana motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru.

Kondisi di atas pada kenyataan tidak menyurutkan MTs.N Bahari untuk tetap eksis dan menjaga kontinuitasnya. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengungkapkan peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs.N Bahari tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat diambil beberapa pertanyaan sebagai rumusan masalah, yakni :

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan peran kepala sekolah di MTs.N Bahari?
2. Bagaimanakah implikasi peran kepala sekolah MTs.N Bahari dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
3. Faktor-faktor apakah yang menghambat dan mendukung pelaksanaan peran kepala MTs.N Bahari untuk meningkatkan motivasi kerja guru?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Gambaran peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs.N Bahari

2. Implikasi peran kepala sekolah MTs.N Bahari dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan peran kepala MTs.N Bahari untuk meningkatkan motivasi kerja guru

Sedangkan kegunaan penelitian ini:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penyelenggara dan civitas pelaksanaan tempat penelitian ini, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan koreksi, evaluasi dan pedoman menata sistem kepemimpinan organisasi khususnya di sekolah pada masa selanjutnya.
2. Bagi penyelenggara pendidikan yang ingin meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi/pertimbangan dalam upaya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Manfaat Praktis.

1. Dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama, agar hasilnya lebih luas dan mendalam.
2. Bagi peneliti diharapkan dapat memberikan bekal wawasan dan pengetahuan baik secara teori maupun praktik yang mungkin dapat diterapkan di kemudian hari.