

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Interaksi antara tenaga pendidik (guru) dengan peserta didik perlu guna mencapai keberhasilan pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra, 2010).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) fasilitas kerja, 3) harapan- harapan, dan 4) kepercayaan personalia sekolah (Sumarno, 2011). Selain itu, kinerja kerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja. Permasalahan kinerja ini sangat berpengaruh pada perkembangan pendidikan, karena kinerja guru yang kurang baik, akan menyebabkan mutu dan jumlah lulusan menjadi kurang baik pula. Mutu lulusan yang kurang baik maka akan mengakibatkan kesenjangan struktur yang tajam antara persediaan dan permintaan tenaga kerja terdidik. Dengan keterampilan kompetensi manajerial yang dimilikinya, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Fakta masalah dari survey yang dilakukan oleh peneliti bersama pengawas dengan jumlah responden membuktikan bahwa kemampuan guru dalam: (a) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik sebesar 83,7%, (b) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir sebesar 69,2%, (c) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif sebesar 65,4 %; (d) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran sebesar 77,9%; pelaksanaan pembelajaran, kemampuan guru dalam: (a) memulai pembelajaran efektif sebesar 65,4%; (b) penguasaan materi pelajaran sebesar 68,3 %; (c) pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif sebesar 68,3%; (d) pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran sebesar 79,8%; (e) keterlibatan siswa dalam pembelajaran sebesar 74,0%; (f) penggunaan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran sebesar 78,8%; (g) mengakhiri pembelajaran dengan efektif sebesar 69,2%;

Pada dimensi evaluasi, kemampuan guru dalam: (a) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik sebesar 65,4%; (b) menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantu kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebesar 65,4%; (c) memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan pelajaran sebesar 66,5%.

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana Danim dan Suparno (2019) mengemukakan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Kepala sekolah saat ini belum optimal dalam menjalankan manajerial. Fakta masalah yang ada, pada dimensi perencanaan, kemampuan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan sekolah baru mencapai 66%.

Dimensi pengelolaan dan pengorganisasian, kemampuan kepala sekolah dalam: (a) mengelola guru dan staf pada tingkat 65%, (b) dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah masih belum tampak kemajuan pada tingkat 68%, (c) mengelola hubungan sekolah–masyarakat pada tingkat 55%, (d) dalam mengelola keuangan sekolah pada tingkat 69%, dan (e) dalam mengelola sistem informasi sekolah pada tingkat 55%. Kemampuan kepala sekolah dalam: (a) menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan pada tingkat 55%, (b) menciptakan budaya dan iklim kerja kondusif pada tingkat 65%; (c) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi pada tingkat 54%. Pada dimensi pengawasan, kemampuan kepala sekolah dalam : (a) melaksanakan supervisi kelas pada tingkat 64%, (b) melaksanakan supervisi terhadap kegiatan sekolah pada tingkat 65%.

Motivasi kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh para guru. Dimensi motivasi kerja terdiri motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja intrinsik meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan. Motivasi Ekstrinsik meliputi : gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan dengan teman dan atasan. Winardi (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Wursanto (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorong-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini berdasarkan fakta empiris adanya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Masalah yang sering terjadi, di satu pihak pengawas dan penanggung jawab program misalnya kepala sekolah menginginkan guru yang produktif agar hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target. Guru dipacu untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Tetapi di lain pihak guru menginginkan kompensasi yang layak dari penanggung jawab berupa iklim atau kondisi lingkungan yang nyaman serta fasilitas kesejahteraan memadai yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Saat ini terdapat 102 guru di Kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat. Masing- masing guru tersebut dalam pengawasan empat orang pengawas (Pengawas) yang senantiasa memantau seluruh

kegiatan sekolah dan masing-masing memiliki problem yang berbeda dengan yang lain. Kesenjangan antara kinerja guru dari yang diharapkan dan kurangnya motivasi kerja guru dengan tuntutan kinerja yang diharapkan masih kurang seimbang. kompetensi manajerial kepala sekolah berusaha untuk memperbaiki kinerja guru tersebut hanya sebatas upaya sepihak yang belum menyentuh aspek kebutuhan psikologis seperti motivasi kerja, keterampilan dan kompetensi manajerial kepala sekolah. Berdasarkan permasalahan kinerja guru yang dihubungkan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru, peneliti ingin mengupas lebih lanjut hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Guru secara langsung, sehingga dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.
3. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini berujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis, penelitian ini yaitu untuk memperkaya kajian teori-teori manajemen pendidikan, kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru, serta kinerja guru.
2. Manfaat praktis penelitian ini yaitu
 - a. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini bermafaat: (1) sebagai bahan rujukan tentang pengembangan tenaga kependidikan baik guru, kepala sekolah, dan pengawas guna meningkatkan kualitas pendidikan, (2) bahan rujukan bagi meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah,

(3) meningkatkan sarana prasaran agar meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.

- b. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini sebagai: (1) masukan untuk melaksanakan kompetensi manajerial kepala sekolah lebih intensif, (2) berdaya guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, (3) meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.
- c. Bagi Guru, penelitian ini sebagai: (1) bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja yang berasal dari dalam ataupun luar individu, (2) dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan (3) menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja sehingga meningkatkan kinerja guru.