BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuanya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal ini di sebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan masyarakat.

Dalam proses pendidikan di sekolah, banyak factor yang menentukan keberhasilan pembelajaran, salah satunya adalah guru. Guru memegang peranan yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik (Surya, 2004: 90).

Selain guru, keberhasilan pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin,

kepala madrasah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004: 25). Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Di samping kepemimpinan kepala madrasah, faktor lain yang turut menentukan keberhasilan pendidikan adalah motivasi kerja guru. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkunganya (Whitmore, 1997: 396).

Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegitan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya (Uno, 2006: 65). Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan

mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (Yamin dan Maisah, 2010: 87).

Kinerja guru adalah hasil guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, 1997: 104).

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi di beberapa MI di Kecamatan Gebog terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum maksimal, hal ini di sebabkan karena kurangnya pendekatan kepala madrasah kepada bawahan, sehingga guru merasa kurang di perhatihan kebutuhanya dan Kurangnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Yang dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) adanya guru yang sering telat, 5) dan

masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.

Melihat realitas yang terjadi, aktivitas kerja guru MI di Kecamatan Gebog dalam melaksanakan tugasnya masih dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Masalahnya sekarang bagaimana penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah? Begitupun dengan tugas seorang guru yang dikerjakan akibat dorongan dari kepala sekolah. Pertanyaannya adalah apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru? Hal ini merupakan pernyataan yang perlu diadakan pengkajian melalui penelitian.

Beranjak dari latar belakang pemikiran di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi yang akan di bahas dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Gebog.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog?

3. Adakah pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog.

D. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan.

1. Manfaat Teoritis

   Menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru, ksususnya dalam kaitanya dengan

persepsi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja. *Motivasi kerja guru adalah dorongan* dari dalam diri guru untuk melaksanaan tugasnya sebagai pendidik.

2. Manfaat Praktis

   a. Kemenag: Memberi masukan kepada Kementrian Agama selaku penanggung jawab dalam rangka membuat suatu keputusan dan menentukan kebijakan di bidang pendidikan.

   b. Madrasah: Memberikan konstribusi pemikiran kepada MI di Kecamatan Gebog dalam rangka mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi keja guru terhadap kinerja guru.

   c. Kepala Madrasah: Memberikan kontribusi dan menawarkan alternatif solusi bagi kepala madrasah MI di Kecamatan Gebog tentang pentingnya pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrsah dan motivasi kerja dalam menghasilkan kinerja guru yang maksimal.

   d. Guru: Sebagai masukan pada guru MI di Kecamatan Gebog agar meningkatkan motivasi dan kinerja dalam proses belajar mengajar.

   e. Siswa: Dengan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, motivasi kerja yang tinggi dan kinerja guru yang optimal maka akan berpengaruh kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika ini merupakan isi yang ada didalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan mengenai definisi kinerja guru, definisi persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah, definisi motivasi kerja, indikator, kajian pustaka, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang terdiri: jenis penelitian, sampel, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data, sistematika laporan dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, terdiri atas: uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini penulis menyajikan tentang kesimpulan, saran dan kata penutup.