

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari Kepala sekolah untuk mendorong bawahannya/ guru-gurunya supaya berkinerja lebih tinggi lagi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain manfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut juga membawa dampak pada persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tuntutan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Mengingat pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka upaya untuk mewujudkannya adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan, karena pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Melihat kenyataan tersebut, mantan Menteri Pendidikan Nasional Wardiman Djoyonegoro dalam pernyataan, mengungkapkan sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan

pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni: sarana gedung, buku yang berkualitas, guru dan tenaga kependidikan yang profesional.¹

Sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal terdepan dengan berbagai ragam potensi anak didik yang memerlukan layanan pendidikan yang berbeda, kondisi lingkungan yang berbeda satu sama lainnya, pengelolaannya harus secara dinamis, kreatif, dan inovatif agar dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan mutu/ kualitas pendidikan dapat berhasil dengan baik. Hal ini akan terlaksana apabila sekolah diberi kepercayaan penuh untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan, kultur sekolah dan kebutuhan anak didik.

Sejalan dengan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah, dalam pendidikan pun dikembangkan otonomi sekolah yang dikenal dengan pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yakni model pengelolaan sekolah yang memberikan otonomi atau kemandirian kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (*stake holders*) sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Menurut konsep ini, sekolah harus mampu menterjemahkan dan menangkap esensi kebijakan makro pendidikan serta memahami kondisi lingkungannya untuk kemudian melalui proses perencanaan, sekolah harus berusaha memformulasikannya ke dalam kebijakan mikro dalam bentuk

¹ Heri Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 7

program-program prioritas sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sekolah yang bersangkutan.

Dewasa ini, upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan telah diusahakan dengan berbagai cara mulai dari pengadaan sarana dan prasarana, kurikulum, pengadaan buku sumber, perbaikan sistem evaluasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya adalah peningkatan kompetensi guru pada semua jenjang pendidikan, untuk menjadikan guru yang profesional. Namun, walaupun semua itu telah dilakukan, ternyata upaya meningkatkan profesionalitas guru belum dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Untuk mewujudkan sosok pribadi guru yang sesuai dengan harapan masyarakat, dalam arti dapat berperan sebagai pendidik, pengajar dan pelatih yang patut “digugu dan ditiru”, bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, tetapi merupakan suatu pekerjaan yang berat dan rumit. Dalam hal ini sejumlah aspek terkait yang melekat pada diri guru seperti; kompetensi, moral, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas perlu ditingkatkan kualitasnya. Begitu pula aspek terkait yang berada di luar diri guru seperti; kurikulum, sarana pendidikan, peran pembinaan kepala sekolah, organisasi sekolah juga perlu ditingkatkan kualitasnya.

Untuk poin yang terakhir disebutkan di atas, saat ini mendesak untuk diberdayakan dan ditingkatkan, baik dari segi profesionalitas maupun motivasi kerjanya. Walaupun memang diakui sebagai sebuah sistem, pendidikan tidak akan terlepas dari faktor-faktor pendukung lainnya. Guru sebagai ruh sebuah lembaga pendidikan menurut pandangan penulis adalah yang paling utama

keberadaannya. Dalam konteks pendidikan Islam karakteristik guru yang profesional selalu tercermin dalam segala aktivitasnya sebagai murabbiy, mu'allim, mursyid, dan mu'addib.²

Dalam proses pendidikan banyak faktor yang saling berkaitan seperti; guru, sarana/ prasarana pendidikan, lingkungan sekolah, dan dukungan orang tua. Mengingat hal tersebut, kondisi Kabupaten Cirebon terletak di daerah pantai utara Jawa Barat, pada umumnya kehidupan masyarakat pantai demikian kompleks akibat pengaruh budaya dari berbagai daerah, sehingga memungkinkan berkembangnya berbagai hal yang tidak sesuai dengan tujuan pendidikan, terutama terhadap perkembangan belajar siswa, dimana biasanya di daerah seperti ini berkembang pelanggaran asusila, minuman keras, perjudian maupun penggunaan narkoba. Kondisi yang demikian tentu merupakan tantangan besar bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Untuk dapat mengatasi semua tantangan tersebut dibutuhkan motivasi kerja guru yang tinggi. Oleh sebab itu, motivasi kerja adalah modal yang sangat penting dalam menciptakan situasi edukatif yang dapat mendorong anak didiknya berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar, sehingga diharapkan dicapainya hasil belajar yang optimal.

Pada bagian lain, salah satu masalah pokok yang dihadapi suatu sekolah adalah bagaimana cara seorang kepala sekolah dalam memberikan pembinaan dan menumbuhkan profesionalisme guru di sekolah yang dipimpinnya, agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan

² Hasniyati Gani Ali, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Ciputat: Quantum Teaching, 2008) hal. 2

dan teknologi kemudian menerapkannya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Upaya kepala sekolah, bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi juga merupakan bagian integral dari upaya pengembangan sekolah. Sebagai konsekuensinya pembinaan tenaga guru harus sesuai dengan tujuan, target, dan tahap pengembangan sekolah. Tujuan pembinaan tenaga kependidikan bukan sekedar meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersangkutan, tetapi yang pokok adalah meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu berhasil tidaknya pembinaan profesionalitas guru harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan saja.

Seperti halnya program kependidikan pada umumnya, pembinaan tenaga guru memerlukan waktu yang lama untuk mencapai perubahan hasil yang signifikan. Berbagai hasil studi menunjukkan bahwa program pengembangan tenaga guru yang berjangka pendek dan tidak ditindaklanjuti dengan program berikutnya atau program pendukung lainnya, akan hilang dan kinerja yang bersangkutan kembali seperti sebelum program pembinaan dilakukan. Mengapa demikian, karena pembinaan tenaga guru pada dasarnya lebih merupakan pembinaan sikap dan perilaku, sehingga memerlukan serangkaian program yang berkesinambungan.

Sebagai contoh, program pembinaan tenaga guru dengan mengirim mereka ke suatu pelatihan, workshop dan berbagai event lainnya, seharusnya hasil pelatihan tersebut diberdayakan oleh sekolah dan kepala sekolah secara kontinyu dengan melakukan pembinaan di sekolah, karena guru yang

profesional adalah guru yang benar-benar mampu untuk bekerja secara mandiri penuh inisiatif dan kreativitas tanpa tergantung pada orang lain. Bentuk pemberdayaannya misalnya dengan meminta guru, staf tata usaha dan siswa untuk mendukung program tersebut, memberi dukungan moral, supervisi, dan memberi *reward* jika telah menunjukkan hasil yang positif. Dukungan semacam itu, bukan semata-mata pemberian fasilitas agar program yang disusun berhasil, tetapi memberikan kepercayaan diri bahwa dia mampu melaksanakan dan menumbuhkan motivasi kerja.

Hasil Observasi pada tanggal 02 Oktober 2019 di SMK Manbaul Ulum pada sekolah tersebut telah cukup dalam memenuhi kebutuhan proses pembelajaran. Hal ini diketahui dengan adanya program dari Kepala Sekolah tentang pengembangan dan pembangunan sarana sekolah. Pada SMK Manbaul Ulum telah memasuki gerbang baru dari pengelolaan manajemen seiring dengan penataan dan perencanaan pengembangan sekolah menengah kejuruan yang selama ini menjadi induk konsultasi dan pemegang kebijakan strategis lembaga. Kemajuan tersebut dari hari ke hari dapat dilihat dari perilaku Guru dan tenaga kependidikan di SMK Manbaul Ulum yang memiliki guru yang berpengalaman. Demikian juga tenaga administrasi yang pada awalnya sebagai bagian dari guru telah dilakukan upaya untuk fokus pada profesinya sebagai tenaga administrasi dan melaksanakan tugas dan fungsinya berkaitan dengan pelayanan. Tetapi Dalam pelaksanaannya masih ditemukan guru yang kurang profesional misalnya guru yang belum memiliki metode variatif sehingga siswa cepat jenuh dan mengantuk.

Sesuai kondisi tersebut maka Kepala Sekolah sebagai pemegang kewenangan dalam memimpin guru di Sekolah harus mengupayakan solusi untuk memecahkan masalah atau hambatan yang ada. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin mencoba mengangkat judul **“Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Smk Manbaul Ulum Di Kabupaten Cirebon”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kerja guru SMK Manbaul Ulum di Kabupaten Cirebon ?
2. Bagaimana upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dalam menegembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon?
3. Apa saja hambatan dan solusi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum di Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat penulis rumuskan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mendeskripsikan guru SMK Manbaul Ulum di Kabupaten Cirebon.
- b. Untuk menganalisis upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon

- c. Untuk menganalisis hambatan dan solusi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum di Kabupaten Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara Teorietis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi acuan bagi semua pihak yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut dan mendalam tentang Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Smk Manbaul Ulum Di Kabupaten Cirebon.

- b. Secara Praktis

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bermakna khususnya bagi guru, kepala sekolah dalam rangka mengadakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar. Sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, yang merupakan pondasi bagi pengembangan sumber daya manusia.

2. Secara konseptual maupun operasional

Hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan yang konstruktif kepada kepala sekolah khususnya dalam melaksanakan pembinaan guru agar lebih efektif dan efisien.

3. Bagi Guru

Bagi guru hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti terutama dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian baik secara teoritis maupun praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat membantu pengelola pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.