

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda menuju taraf insani yang harus diwujudkan pada proses atau upaya pelaksanaan pendidikan. Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan insan manusia yang cerdas, kompetitif, dan kreatif. Oleh karena itu, pembaruan pada dunia pendidikan perlu dilaksanakan untuk mewujudkan pendidikan berkualitas yang tidak hanya dilihat dari *output* yang dihasilkan. Pendidikan tersebut harus mengacu pada berbagai *input* seperti tenaga pengajar, peralatan, buku, biaya pendidikan, dan teknologi yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Selain itu, pendidikan yang bermutu dapat dilihat dari proses pelaksanaan pendidikan di sekolah (Candra dkk., 2020).

Seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pendidikan. Adapun kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengajak anggotanya untuk mencapai sekolah yang berkualitas yang pada akhirnya akan berpengaruh pada prestasi akademik peserta didik. Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dalam satuan pendidikan, Kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan pelaksanaan pendidikan, yakni: Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan secara keseluruhan dan kepala sekolah sebagai pemimpin formal lembaga pendidikan di lingkungannya (Fatimah & Fildayanti, 2019).

Selain kepala sekolah, guru juga merupakan komponen utama yang paling menentukan dalam keberlangsungan sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah atau madrasah. Guru juga merupakan

komponen yang menentukan keberhasilan peserta didik, terutama yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran. Kemampuan profesi yang dimiliki oleh guru merupakan salah satu unsur penunjang dalam mewujudkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, guru perlu memiliki semangat atau motivasi dalam bekerja sebagai usaha meraih kemajuan karir sebagai guru yang profesional (Darwina, 2020).

Dalam konsep Islam, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu konsep interaksi, relasi, kegiatan mempengaruhi, mengkoordinasi, dan mengarahkan baik secara vertikal ataupun horizontal. Pada teori manajemen, seorang pemimpin memiliki sejumlah fungsi yakni: perencanaan, pengambil keputusan, pengorganisasian, memotivasi, dan pengawasan. Adapun dalam Al-Qur'an Surah Shad : 26, Allah SWT berfirman:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَظْلُمُونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ٢٦

Artinya: (Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan (Q.S Shad : 26).

Motivasi dalam dunia kerja adalah unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja. Motivasi merupakan kemampuan upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan dengan maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Orang-orang yang lebih mengejar prestasi daripada imbalan terhadap keberhasilan adalah mereka yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil. Mereka bersemangat untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan lebih baik dan lebih efisien agar hasil yang dicapai lebih baik dibandingkan hasil sebelumnya. Adapun dorongan tersebut dinamakan sebagai kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need*). Guru yang memiliki motivasi mengindikasikan

terjadinya perubahan energi pada dirinya karena ada keinginan untuk meraih tujuan tertentu. Seorang guru akan mempunyai energi baru yang lebih besar karena adanya dorongan untuk menjadi guru yang profesional (Darwina, 2020).

Guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak positif bagi dirinya maupun bagi sekolahnya. Danial, dkk. (2019) mengungkapkan bahwa dengan motivasi yang tinggi, guru dikategorikan memiliki daya dorong atau daya gerak untuk mengerahkan kemampuan dan mengembangkannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya meningkatkan kinerja sekolah yang dinaunginya. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan jalan terbaik dengan lebih memerhatikan kesejahteraan guru agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka dalam dirinya memiliki keinginan, semangat, dan energi yang kuat untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi pelaksanaan pembelajaran dan mampu meningkatkan daya saing guru (Darwina, 2020)

Adapun guru generasi X yaitu lahir pada tahun 1965-1979, generasi X mendapati masa remajanya saat teknologi digital mulai berkembang. Mereka yang lahir dalam generasi ini disebut juga sebagai *digital adaptives* karena umumnya harus memiliki kemampuan untuk menerima produk teknologi yang bisa mereka manfaatkan dalam kehidupan jangka panjang. Dalam dunia pendidikan, generasi X adalah generasi ‘penggerak’ yang cenderung menyukai sistem belajar dengan mempraktekkan sehingga model pembelajaran yang biasa dilakukan guru generasi X adalah dengan model partisipatif (Yuliandari, 2020).

Namun berdasarkan fakta lapangan yang penulis temukan berdasarkan pencarian pada jurnal masih banyak sekolah yang kurang mementingkan motivasi berprestasi guru, seperti halnya penelitian yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bulukumba, masih banyak ditemukan guru yang mengesampingkan upaya dalam meningkatkan motivasi berprestasinya. Rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan prestasi kerjanya dapat berpengaruh

pada rendahnya kualitas pendidikan di lembaga pendidikan terkait. Guru cenderung tidak menyadari tugas dan tanggung jawabnya sehingga kewajibannya sering terabaikan, misalnya guru tidak membuat persiapan untuk mengajar dan kurang menguasai bahan ajar sehingga guru kurang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Selain itu, mereka masih menunggu instruksi kepala sekolah ketika hendak melaksanakan tugas. Hal ini tentunya memerlukan pembenahan ke arah yang lebih baik sebab guru merupakan unsur yang memberi kontribusi besar terhadap prestasi peserta didik sehingga berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Adapun hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 10,8% (Darwina, 2020).

Fakta lapangan selanjutnya yakni berlokasi di SMP Negeri Kota Payakumbuh pada tanggal 11 Februari 2019 terindikasi bahwa motivasi berprestasi guru masih rendah. Pertama terdapat beberapa guru yang tidak mengerti cara menyusun RPP, mengaplikasikan silabus, dan menggunakan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Perangkat pembelajaran yang disusun masih merupakan hasil fotokopi perangkat pembelajaran tahun ajaran yang lampau. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa nilai kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi guru sebesar 8,10% dan nilai Sumbangan Efektif (SE) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi guru sebesar 6,78% (Candra dkk., 2020).

Sedangkan fakta lapangan yang berlokasi di SMP Negeri 7 Kota Cirebon menunjukkan bahwa kepala sekolah dan seluruh guru kompak untuk berkolaborasi dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sekolah yang unggul dan berprestasi. SMPN 7 Kota Cirebon berhasil mendapatkan penghargaan sebagai Peringkat 2 UNNES Green School Rangking tingkat Nasional tahun 2022 kategori SMP/MTs Sederajat. Kemudian SMPN 7 Kota Cirebon juga memperoleh predikat sekolah Adiwiyata Nasional 2023 yang diberikan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. Sejumlah prestasi yang diraih tersebut merupakan kerja keras dari semua pihak. Khususnya

para guru dan tenaga kependidikan yang menjadikan SMPN 7 Cirebon sebagai “laboratorium alam” yang indah dan asri.

Berdasarkan fakta lapangan yang telah disampaikan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 7 Kota Cirebon dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, hal tersebut terbukti dengan sejumlah prestasi yang telah diraih oleh SMP Negeri 7 Kota Cirebon atas bantuan kepala sekolah yang berhasil berkolaborasi dengan para guru di SMP Negeri 7 Kota Cirebon. Namun di sisi lain, munculnya tantangan adaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, para guru khususnya guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon menghadapi kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, munculnya perubahan pembelajaran yang menyebabkan guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon perlu menyesuaikan gaya pembelajaran mereka dengan preferensi generasi Z atau milenial sehingga hal tersebut menjadi tantangan yang dapat menyebabkan peningkatan atau bahkan penurunan dalam motivasi berprestasi guru di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi yaitu:

1. Munculnya tantangan adaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Khususnya Guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon menghadapi kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.
2. Munculnya perubahan pembelajaran yang menyebabkan guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon perlu menyesuaikan gaya pembelajaran mereka dengan preferensi generasi Z atau milenial sehingga hal tersebut menjadi tantangan yang dapat menyebabkan peningkatan atau bahkan penurunan dalam motivasi berprestasi guru.

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang diangkat dan diteliti menjadi lebih terstruktur dan terjangkau sesuai kemampuan peneliti, maka peneliti perlu untuk menyantumkan pembatasan masalah. Maka masalah dalam penelitian dibatasi hanya pada ruang lingkup variabel pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi berprestasi guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.

Variabel independennya adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan aman dan penuh semangat, mampu mengembangkan anggotanya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu profesionalisme guru, dan meningkatnya mutu lulusan. Seorang kepala sekolah di dalam melaksanakan tugasnya harus memahami karakteristik anggotanya, sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Jika guru beranggapan bawa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan.

Variabel dependennya yaitu motivasi berprestasi guru, dalam hal ini motivasi berprestasi merupakan suatu kekuatan yang dimiliki guru yang mengarahkan perilaku dirinya ke dalam suatu tindakan yang memenuhi kriteria pencapaian. Adanya motivasi berprestasi, seorang guru mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan itu bisa dari dalam dirinya, bisa juga dari orang lain. Selain itu, motivasi berprestasi dapat dikatakan sebagai proses memengaruhi guru-guru agar mencapai tujuan yang diinginkan dan sudah ditetapkan. Dengan motivasi berprestasi guru terpacu lebih semangat dalam peningkatan kinerjanya sehingga lebih bersemangat berinovasi dan bervariasi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Seberapa baik kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Kota Cirebon?
2. Seberapa baik motivasi berprestasi guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui motivasi berprestasi guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru generasi X di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

Dalam informasi terkait topik penelitian yang diangkat, diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen pendidikan sebagai suatu disiplin ilmu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan untuk mengambil kebijakan dalam pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru di SMP Negeri 7 Kota Cirebon.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti dan para pembaca untuk menambah pengetahuan dan wawasan terkait kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.