

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu proses pemberdayaan yaitu suatu proses yang mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu, yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada masyarakat lokal sampai pada masyarakat global. Fungsi pendidikan demikian bukan hanya menggali potensi pendidikan yang ada di dalam diri manusia, tetapi juga manusia itu dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup manusia itu sendiri.

Untuk mewujudkan pembangunan di bidang pendidikan, khususnya di Sekolah Menengah Pertama dibutuhkan penyempurnaan dan peningkatan penyelenggaraan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusia sebagai pelaksana pendidikan. Menurut Roetiv kekuatan setiap organisasi adalah orang-orangnya, dimana dapat diperlukan sebagai sumber daya yang tersedia bagi organisasi dan bersifat dinamis.¹

Kepala Sekolah dan guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai kedudukan strategis dalam upaya pemberdayaan seluruh potensi sekolah. Sebagai administrator, kepala sekolah berkewajiban menyusun perencanaan dan penyelenggaraan. Administrasi sekolah termasuk didalamnya administrasi pembelajaran yang disusun guru hanya berakhir di meja kepala sekolah tanpa dilihat kualitas rencana itu sendiri dan pelaksanaannya di dalam

¹ Roetiv, *Penelitian Prestasi Kerja* (Jakarta, PT. Pustaka Mekar Persindo, 1996) halaman 234.

kelas. Dalam konteks itu Purwanto menegaskan bahwa kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan sekolah yang dipimpinnya, seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun pengorganisasian sekolah, melaksanakan pengorganisasian dan pengarahan, serta melaksanakan pengolahan kepegawaian.²

Dengan demikian kemampuan manajerial kepala sekolah yang efektif sangat diperlukan. Di sisi lain sejauh mana motivasi kerja guru yang tinggi mutlak diperlakukan, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga tercipta efek kepuasan kerja bagi guru-guru di sekolah tersebut.

Hal tersebut dapat dirumuskan suatu harapan bahwa setiap sekolah mendambakan penciptaan iklim sekolah yang lebih baik. Iklim sekolah yang baik adalah iklim purposif, yaitu iklim yang diusahakan supaya terdapat hubungan manusiawi yang tinggi dan kualitas kerja yang tinggi pula. Iklim purposif ini mengisyaratkan bahwa setiap orang dalam sekolah memiliki komitmen terhadap peningkatan proses belajar mengajar dan kepedulian untuk mewujudkan apa kebutuhan guru-guru. Setiap orang merasa bersama-sama memahami, saling menghargai dimana baik harapan dan tujuan lembaga maupun tujuan dan kebutuhan individu dapat dipenuhi bersama.

Iklim seperti ini oleh Wiles, disebut dengan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik bila kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang penuh dalam hal: (1) Rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) dapat diikuti sertakan, (4) Perlakuan yang wajar dan jujur,

² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi & Supervisi Pendidikan* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1990) hal 86.

(5) Timbulnya rasa mampu, (6) Pengakuan dan penghargaan atas prestasi, (7) Ikut serta ambil bagian dalam penentuan kebijakan sekolah, dan (8) mempertahankan penghargaan diri.³

Dari beberapa pernyataan tersebut, maka peranan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diperoleh. Demikian pula dalam bidang pendidikan, seorang kepala sekolah seharusnya mampu membina dan mengarahkan para guru secara bersama-sama untuk menciptakan suatu kondisi atau iklim yang kondusif bagi terciptanya proses belajar mengajar baik di dalam kelas maupun luar kelas. Proses pencapaian tujuan diharapkan oleh sekolah ditunjang oleh iklim sekolah yang baik akan membuat terciptanya rasa kepuasan kerja bagi setiap guru sehingga membangkitkan semangat kerja, tetapi pada kenyataannya di dalam segi pelayanan pekerjaan, masih ada pula guru yang kurang mampu mengajar sehingga malas melaksanakan tugas yang diemban kepadanya. Karena kurangnya kegairahan mengajar, maka akan cepat bosan dalam menghadapi tugas, kurang kreatif dan juga kurang inisiatif. Keadaan demikian itu tampaknya merupakan pencerminan rasa ketidakpuasan guru terhadap sekolah serta rasa ketidakmampuan mereka dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan informasi dari beberapa guru, diantaranya Ibu Utamaningsih, Evi Cahyaning, Ari Trisnawati⁴ bahwa di SMP Muhammadiyah Playen masih ditemukan beberapa masalah dan refleksi

³ Wiles, *Supervisoan for Better Scholl* (California, College of education University of florida, 1991) Halaman 42.

⁴ Hasil Wawancara, Senin, 15 Juli 2013, jam 09.00 WIB

kinerja kepala sekolah dan terkait motivasi kerja serta kepuasan kerja para guru di SMP Muhammadiyah Playen relatif masih kurang optimal. Hal ini disebabkan karena faktor antara lain: budaya organisasi belum optimal, semangat inovasi dan kreasinya belum berjalan maksimal, faktor kompensasi atau imbalan kerja belum sepadan dengan besarnya tanggung jawab, kemampuan kinerja kepala sekolah masih perlu ditingkatkan serta faktor-faktor eksternal seperti: partisipasi para orang tua atau wali belum optimal, sistem kebijakan lembaga, dan lain-lain.

Fenomena-fenomena di atas mendorong penulis tertarik untuk meneliti permasalahan, karena (1) masalah ini sangat penting urgensinya bagi terciptanya peningkatan mutu pendidikan, (2) masalah tersebut belum pernah diteliti, baik oleh internal sekolah maupun eksternal sekolah, (3) hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi relatif di bidang budaya mutu, sistem kompensasi kerja, peningkatan produktifitas kerja dan hal-hal lain yang bermuara terhadap pelaksanaan sistem pendidikan yang berkualitas. Berangkat dari latar tersebut maka peneliti mengangkat ke dalam tesis yang berjudul:” Hubungan antara Kemampuan manajerial dan Motivasi Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Muhammadiyah Playen”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan jabaran latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi kemampuan manajerial Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah Playen?
2. Seberapa tinggi motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Playen?

3. Seberapa besar hubungan antara kemampuan manajerial dan motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah Playen?

C. Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui kemampuan manajerial kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Playen.
2. Ingin mengetahui tingkat motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Playen.
3. Ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara kemampuan manajerial dan motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah Playen

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, yaitu menambah wawasan yang terkait dengan kemampuan manajerial.
2. Sebagai sumbangan untuk memberikan bantuan dalam meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi sehingga memberi dampak kepuasan kepada guru.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam tesis ini sebagai berikut:

Bab I ini menguraikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II berisi Telaah Pustaka, Kerangka Teori, Hipotesis. Bab III menguraikan metode penelitian yang berisi: a. Jenis penelitian dan pendekatan, b. subyek dan obyek penelitian, c. tempat atau lokasi penelitian, d. populasi, sampel dan metode penentuan sampel, e. cara membuat dan uji instrumen, f. bahan-bahan dan alat-alat yang dipakai dalam penelitian, g. jalannya percobaan penelitian secara rinci, h. cara memperoleh data dan mendiskripsikan data, i. cara analisis dan alat analisis.

Bab V berisi hasil dan pembahasan serta Bab VI berisi tentang kesimpulan. Serta pada bagian akhir berisi Daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.