

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu bangsa sangat erat kaitannya dengan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dapat diperbarui (renewable). Strategi pengembangan SDM yang dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan telah terbukti memiliki peran strategis bagi upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat luas. Tenaga kerja yang berdaya saing dan terampil salah satu di antaranya dilahirkan dari pendidikan dan pelatihan vokasi yang bermutu dan relevan dengan tuntutan dunia usaha dan industri (DUDI) yang terus menerus berkembang. Namun, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, proporsi salah satu pengangguran terbesar adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu sebesar 9,09% (2021).

Melihat kondisi tersebut, Presiden Republik Indonesia menginstruksikan perombakan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi melalui Instruksi Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan pelatihan vokasi Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan di Indonesia belum memadai dan mencapai tujuan yang diharapkan. Bahkan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) pun dinilai belum memadai dan jauh dari hal yang diinginkan. Setiap instansi pendidikan dibutuhkan instrumen yang dapat menunjang untuk meningkatkan kinerja dan kualitas bangsa. Dari hal tersebut, diharapkan peran guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya yang harus didukung penuh oleh kepala sekolah.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan adalah guru. Peran guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam

sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Namun demikian mutu guru akan berkaitan dengan banyak hal, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang menentukan kinerja guru bersangkutan. Kinerja guru di lingkungan Sekolah Menengah Atas merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu Sekolah Menengah Atas (SMA), sehingga dalam hal ini seorang pemimpin sekolah memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ling dan Ibrahim (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Ramona, Pânisoar, dan Pânisoar (2014), jika kinerja pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi berjalan dengan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya adalah Gaya Kepemimpinannya.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk

tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan demikian bahwa motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan Guru akan mendorong kinerja Guru. Tujuan institusi dapat dicapai dengan kinerja Guru yang tinggi, karena dengan demikian akan mendorong Guru untuk saling berpacu dalam berprestasi. Kesalahan dalam kepemimpinan akan mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian Tujuan yang telah ditetapkan institusi. Heskett, Sasser, dan Schlesinger (2007) dalam *the service profit chain* menjelaskan bahwa kepuasan siswa sebagai akibat dari kinerja guru yang baik. Lovelock & Wright (2002) mengingatkan mustahil kepuasan siswa akan terpenuhi apabila kebutuhan guru tidak terpenuhi. Berdasarkan kedua pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidakpuasan para siswa dalam belajar dapat dijadikan ukuran bahwa kinerja guru itu sendiri relatif rendah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu menjalankan fungsi sebagai pemimpin dan juga manajer agar dapat mencapai sekolah yang berkualitas. Pemimpin lebih mengutamakan faktor manusia, sedangkan manajer lebih kepada hal-hal yang tidak berkaitan dengan manusia, misalnya administratif. Kepala sekolah harus mampu menjadi panutan bagi guru, tenaga administrasi dan juga semua warga sekolah lainnya. Kepala Sekolah harus bisa mengenal dengan baik setiap bawahannya guru dan tenaga administrasi sekolah, sehingga bisa menggunakan pendekatan/cara yang tepat dalam mengambil tindakan meningkatkan kinerja guru dan tenaga administrasi sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepala sekolah mampu secara bersama-sama melibatkan guru, tenaga administrasi dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah

serta mampu mendorong warga sekolah untuk melaksanakannya. Kepala sekolah menjadi panutan dikagumi, dan dipercaya oleh warga sekolah. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga administrasi sekolah. Pemberdayaan dan pengembangan kompetensi guru di sekolah tidak dapat dilepaskan dari kondisi atau suasana lingkungan yang ada di sekolah.

Suasana yang nyaman akan sangat mendukung orang untuk dapat mengembangkan potensinya. Iklim sekolah sebagai wujud dari karakteristik lingkungan sekolah yang dirasakan guru dan tenaga administrasi sekolah memiliki peran yang penting bagi kesuksesan sekolah. Hal ini disebabkan iklim sekolah berkaitan erat dengan proses penciptaan suasana dan persepsi yang terbentuk oleh guru terhadap suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu guru mencapai tujuan lembaga yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah pada umumnya. Dengan demikian maka dapat dikatakan kinerja guru pun meningkat.

Menurut hasil pengamatan sementara kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tersebut cukup efektif, dalam meningkatkan peningkatan kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai hasil ujian sekolah siswa, prestasi siswa dan lulusan berkualitas. Peningkatan kinerja guru pada dasarnya merupakan kerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas, kerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Jadi, peningkatan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi. Namun kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang masih kurang baik, baik dari segi merencanakan pembelajaran, Sehingga, di khawatirkan mutu Pendidikan bukannya semakin meningkat, tapi justru semakin menurun. Tapi mesti dipahami bahwa peningkatan peningkatan kinerja guru

tidak hanya bergantung pada guru itu sendiri melainkan memerlukan bantuan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam sekolah tersebut. Jadi hubungan sosial yang baik dalam sekolah sangat dibutuhkan karena akan berpengaruh terhadap perilaku individu guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa guru di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan profesional kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung seperti : Kepemimpinan transformasional yang di lakukan oleh kepala sekolah terhadap guru, membuat guru-guru tidak mencapai sasaran yang telah di buat oleh kepala sekolah seperti pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang ditetapkan.” Perilaku kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan organisasinya menuju keefektifan kinerja dan produktivitas. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut menuju usaha ekstra, meningkatkan kepuasan kerja, kinerja melampaui harapan dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi yang merupakan beberapa konsekuensi kepemimpinan transformasional. Selain itu, pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada produktivitas, kinerja pemimpin dan bawahan. Sedangkan masalah gairah mengajar terkait erat dengan menurunnya motivasi mengajar. Mengajar dianggap sebagai tugas rutin dan keseharian, bukan sebagai tugas profesional. Sehingga guru kurang termotivasi untuk melakukan berbagai pembaharuan. Akibatnya kreatifitas dan inovasi guru dalam merencanakan pembelajaran sering berhenti.

Pelelitian terdahulu telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ary Yanuarti (2021) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nasional Bandung. Hasil penelitian menunjukkan Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk

dapat meneliti bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, bagaimana motivasi kerja guru, serta pengaruhnya terhadap tingkat kinerja guru di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Ary Yuniarti (2021) Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, karena penulis menjadikan SMK Nasional Bandung sebagai objek penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diatas maka permasalahan dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Al-Kautsar Bandar Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Al-Kautsar Bandar Lampung ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Al-Kautsar Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, yang beralamat di Jl.S oekarno Hatta, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Prov. Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu dari bulan November 2022 sampai Februari 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan penelitian ini meliputi buku dan jurnal- jurnal ekonomi yang mencakup motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Al_Kautsar Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat,

antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

1.5.2 Bagi Pihak Kampus

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya manajemen SDM.

1.5.3 Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 SistematikaPenulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN