

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Oleh karena itu, kualitas dan profesionalisme guru menjadi perhatian utama dalam sistem pendidikan di Indonesia. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa seorang guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri guru profesional. Guru yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru menurut Gaynor (dalam Werang, 2014) kinerja bertalian erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Kinerja guru yang tinggi dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan iklim sekolah.

Kinerja guru dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran (Sodik et al., 2019). Kualitas kinerja guru akan

mempengaruhi kualitas pembelajaran yang nantinya akan mempengaruhi prestasi siswa (Junianto & Wagiran, 2020). Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, etos kerja, dan kenyamanan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Hartini et al., 2021; Yustiyawan et al., 2019). Kenyamanan yang dirasakan oleh guru berkaitan dengan iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja dan mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan (Rahayu, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan mutu suatu sekolah itu sendiri. Salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu perilaku pemimpin yang memberikan perhatian kepada karyawannya, rangsangan intelektual serta nilai moral kepada para bawahannya untuk meningkatkan kesadaran individu. Menurut Yudana (2010:7) Keunggulan transformational leadership terletak pada kiat bagaimana mendorong *extra effort* karyawan untuk mencapai *expected performance* dan *performance beyond expectations*. Kepemimpinan transformasional memberikan standar dan apresiasi yang tinggi terhadap kinerja dan prestasi serta inspirasi untuk mencapai standar-standar yang diinginkan.

Elemen lainnya yang juga bisa berpengaruh kepada kinerja adalah motivasi kerja. Rois Arifin dkk dalam Ekoswara & Komariah (2020) menyatakan motivasi kerja diartikan situasi yang mempengaruhi dan mengarahkan, menumbuhkan, dan mendorong tingkah laku di lingkungan kerja dalam instansi. Inspirasi kerja adalah sesuatu yang dapat membuat dukungan atau semangat bekerja, baik dilakukan secara mandiri maupun berkelompok terhadap pekerjaan dalam rangka pencapaian

tujuan yang sudah ditetapkan oleh kantor. Motivasi kerja adalah keadaan yang dapat membuat karyawan mempunyai keinginan, kemauan, maupun kebutuhan, untuk menggapai tujuan dengan cara melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Motivasi kerja adalah keinginan, kekuatan yang datang dari dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan/kegiatan, sesuai dengan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin kuat motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi juga hasil kerja dan prestasi kerja yang dicapai akan semakin meningkat juga. Dengan demikian motivasi kerja akan senantiasa bisa membangkitkan dan mengarahkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga mereka tahu tentang tujuan dalam melaksanakan pekerjaan itu, sehingga akan nyambung dengan apa yang menjadi tujuan organisasi.

Selain motivasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja yang baik adalah sebuah kunci utama untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Tanpa dilandasi oleh etos kerja yang baik, kita tidak mungkin akan menjadi barisan yang sangat produktif. Demikian juga tanpa ada kesadaran batin untuk mengajegkan etos yang baik, kita tidak mungkin menjadi pribadi pribadi yang sangat tanggap terhadap dinamikan perubahan yang terjadi secara global dewasa ini.

Variabel lain yang memiliki pengaruh pada kinerja guru adalah iklim kerja sekolah. Menurut Supardi (2019) menyatakan bahwa kekondusifan Iklim sekolah baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja guru dalam sekolah. Lingkungan tempat anggota organisasi melakukan pekerjaannya yang berdampak pada keinginan anggotanya untuk berprestasi dengan baik disebut iklim kerja. Sedangkan menurut Fisher (2020) iklim kerja di sekolah meliputi seperangkat perlengkapan yang memberikan warna, ciri khusus, dan semangat dari setiap

sekolah. Iklim sekolah ini juga dapat diartikan sebagai kualitas suasana sekolah dalam membantu masing-masing individu merasa berharga, bermartabat dan penting sehingga terwujud perasaan memiliki di sekitar lingkungan sekolah.

Berdasarkan observasi peneliti, di Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara kinerja guru sudah cukup baik namun masih ada beberapa guru yang kinerja belum optimal, di mana sebagian guru menunjukkan kurangnya motivasi dan semangat dalam mengajar. Beberapa guru tidak membuat perangkat pembelajaran, meninggalkan kelas, serta kurang inovatif dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di lingkungan ini belum optimal. Masalah ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti hubungan komunikasi yang kurang baik dengan kepala sekolah sehingga guru kurang mendapat dukungan untuk berinovasi, kurangnya motivasi kerja, belum memiliki etos kerja yang ajeg dan iklim kerja guru yang kurang nyaman.

Penelitian ini memiliki urgensi dalam mengkaji faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru, terutama di Sekolah Dasar Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara. Kinerja guru di tingkat dasar sangat mempengaruhi perkembangan karakter dan kemampuan sosial siswa, sehingga peningkatannya menjadi hal yang sangat penting. Meskipun sudah banyak penelitian yang mengkaji kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja dan iklim kerja secara terpisah, penelitian ini mencoba mengisi gap penelitian dengan mengintegrasikan keempat faktor tersebut untuk melihat pengaruh gabungannya terhadap kinerja guru di Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos

kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas pendidikan di tingkat dasar, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa.

Berkaitan dengan hal di atas, penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah-masalah yang terjadi pada proses pembelajaran di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung dapat diidentifikasi seperti di bawah ini:

1. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan para guru. Kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan otoriter yang mengabaikan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, sehingga menurunkan rasa memiliki dan semangat kerja. Kurangnya dialog dan komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru, mengakibatkan miskomunikasi dan ketidakpuasan.
2. Motivasi kerja guru mungkin rendah karena berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang tidak terpenuhi. Gaji dan tunjangan yang dianggap tidak memadai sehingga mengurangi semangat kerja. Kurangnya sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja guru. Minimnya peluang untuk pengembangan profesional dan peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan

workshop. Kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen sekolah yang menyebabkan perasaan kurang dihargai dan tidak termotivasi.

3. Etos kerja yang bervariasi di antara guru dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Rendahnya dedikasi sebagian guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, sering kali disebabkan oleh sikap apatis atau merasa jenuh. Ketidaksiplinan dalam mematuhi jadwal dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh sekolah. Kurangnya komitmen terhadap pengembangan diri dan peningkatan kualitas pengajaran, serta kurangnya inisiatif untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran.
4. Iklim kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru. Adanya konflik atau kurangnya kerjasama di antara guru, yang mengakibatkan suasana kerja yang tidak harmonis. Kurangnya dukungan dari manajemen sekolah dalam bentuk supervisi, bimbingan, dan fasilitas yang memadai. Lingkungan fisik sekolah yang kurang nyaman, seperti ruang kelas yang tidak memadai, fasilitas yang rusak, dan lingkungan yang tidak bersih. Budaya sekolah yang mungkin tidak mendukung inovasi dan kolaborasi, sehingga menghambat semangat kerja dan kreatifitas guru.
5. Kinerja guru yang belum optimal dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Kurangnya perencanaan yang matang dan kurangnya penggunaan metode pengajaran yang efektif dan inovatif. Keterbatasan dalam menerapkan teknik pengajaran yang dapat memotivasi dan melibatkan siswa secara aktif. Penilaian yang kurang komprehensif dan tidak mencerminkan pencapaian siswa secara menyeluruh. Kurangnya partisipasi dalam kegiatan

pengembangan profesional, seperti pelatihan dan seminar, yang berakibat pada stagnasi keterampilan dan pengetahuan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, adapun batasan dalam penelitian ini, agar penelitian ini terfokus mengenai permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas. Adapun dalam penelitian ini akan dibatasi pada hal-hal berikut.

1. **Kepemimpinan Transformasional:** yang meliputi pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).
2. **Motivasi Kerja:** yang mencakup kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.
3. **Etos Kerja:** yang diukur melalui kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi.
4. **Iklim Kerja:** yang dianalisis berdasarkan hubungan antar rekan kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, dan manajemen sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?

3. Seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?
4. Seberapa besar kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?
5. Secara simultan, seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
2. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
3. Untuk mendeskripsikan kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
4. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
5. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi perkembangan ilmu pendidikan khususnya teori tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, iklim kerja dan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Siswa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pijakan dalam mengubah konsep diri dan pola pikir siswa dan mengoptimalkan ide kreatif mereka. Hal ini merupakan tanggung jawab bersama antara guru, orang tua, dan lingkungan di sekitarnya. Jika perkembangan kreativitas dan konsep diri pada siswa berproses secara optimal maka akan lahir generasi yang kreatif dengan aktualisasi diri yang bagus. Kreativitas ini penting untuk dioptimalkan karena dalam kehidupan sehari-hari mereka akan terus dihadapkan dengan berbagai persoalan, dan dengan kreativitas ini siswa dapat memecahkan suatu permasalahan yang mempengaruhi prestasi akademiknya.

2. Bagi guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu alternatif untuk meningkatkan pengetahuan guru mengenai kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

3. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan untuk meningkatkan pengetahuan guru mengenai kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu masukan khusus mengenai pengetahuan guru mengenai kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

