

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada era globalisasi ini, ilmu pengetahuan dan teknologi sudah berkembang dan mengalami kemajuan yang pesat, maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan. Pendidikan itu didapatkan di keluarga, sekolah maupun masyarakat. Pendidikan menjadi faktor terpenting serta berperan dalam membentuk kepribadian manusia. Tercapainya tujuan pendidikan dilihat pada proses belajar siswa dan kinerja guru. Pemerintah sangat tegas dalam menangani hal yang terkait pendidikan, karena bidang pendidikan yang baik sebagai generasi kedepannya yang berkualitas dan berguna bagi bangsa dan bernegara. Pendidikan mempunyai peran yang penting dalam kehidupan untuk membangun masyarakat yang berkualitas. Pendidikan merupakan dasar yang dijadikan arah dalam perkembangan kemajuan suatu negara. Untuk dapat mengukur seberapa baik pendidikan di negara ini maka dapat diketahui dari seberapa baik mutu pendidikan (Elvita, dkk 2019). Pentingnya pendidikan sangat berpengaruh pada perkembangan jaman untuk kedepannya. Pendidikan sebagai faktor terpenting dalam pengembangan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, pengelola pendidikan harus mengarah kepada bagaimana menciptakan perubahan yang lebih baik. Dalam pendidikan tentunya ada guru yang berperan penting dalam proses pendidikan. Sekolah sebagai forum formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam menaikkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran guna menunjang kelancaran jalannya

pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul adalah persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju (Septiana dkk, 2013).

Pengajar adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karenanya upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan menaruh sumbangan yang signifikan tanpa dukungan pengajar yang profesional (Manik, 2011). Tanpa guru proses pembelajaran tidak berjalan secara maksimal. Slameto (2010) mengemukakan bahwa guru menjadi sumber dan media belajar. Guru sebaiknya mampu membantu siswa dengan menggunakan sumber dan media belajar dengan baik. Selain itu organisasi sekolah wajib sanggup menyatukan persepsi antar warga sekolah guna mencapai tujuan diantaranya melalui pembentukan mental bekerja yang baik menggunakan pengabdian dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, menaruh motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja untuk mentransformasi perubahan (Handayani, 2015). Untuk menaikkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu juga kelompok, guru diperlukan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Di sekolah faktor pendukung salah satunya merupakan kepala sekolah. Kepala sekolah menjadi pemimpin sekaligus sebagai panutan bagi warga sekolah.

Kepala sekolah yaitu faktor utama dalam mengelola pendidikan di sekolah untuk tercapainya tujuan pendidikan. Untuk mencapai sekolah yang bermutu tentu saja contoh kepemimpinan sekolah bertindak menjadi agen perubahan yang memiliki keteladanan pada mata pengikut jua mempunyai visi dan misi jauh ke depan untuk memajukan dan mencapai prestasi sekolah yang diharapkan. Sebagai

seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam menciptakan keputusan. Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan mutu guru dan staf sekolah, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan potensi guru dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah dengan cara membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan bertanggung jawab dengan wewenang serta tugasnya (Susanto, 2016). Menurut Ratmini, dkk (2019), kepala sekolah harus bisa mengambil keputusan yang cepat dan tepat dapat memberikan petunjuk serta pengawasan, mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, mampu komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki jiwa berkarakter yakni kepribadian, keahlian dasar, pengalaman serta pengetahuan profesional.

Perilaku kepala sekolah yang bisa mewakili pemikiran baru di sekolah pada proses hubungan pada lingkungan sekolah dengan melakukan penyesuaian tujuan, sasaran, motivasi kerja, mekanisme proses input dan output berdasarkan suatu sekolah menggunakan tuntutan perkembangan (Dewi, 2014). Perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin secara konsisten yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang menonjol pada seorang pemimpin terhadap anggotanya. Jadi, gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin berperilaku secara konsisten pada bawahannya yakni anggota kelompoknya (Wahyudi, 2015). Menurut Husain (2019), gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mengikuti kemauannya guna mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Oleh karena

itu, guna meningkatkan kinerja, kepala sekolah wajib fokus pada gaya kepemimpinannya agar guru mau meningkatkan kinerjanya dengan baik untuk mencapai tujuan yang optimal.

Masalah kinerja selalu menerima perhatian pada manajemen lantaran adanya keterkaitan dengan produktivitas lembaga. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan kemauan. Menurut Uno (2011), kinerja guru terdiri menurut faktor internal juga faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru yaitu faktor yang terdapat pada diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi sebagai pengajar, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu faktor dari luar guru yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya honor, untuk mengoptimalkan kinerja guru yang diperlukan yaitu memberikan gaji yang layak sesuai dengan taraf kinerja, sarana dan prasarana yang optimal akan menonjolkan kinerja yang lebih baik, dan lingkungan fisik. Maka dari itu, kinerja bisa dikatakan sesuatu yang hendak dicapai individu dan kemampuan yang diperlihatkan oleh individu untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Kinerja juga berarti hasil kerja atau prestasi kerja guru yang akan dicapai dalam tujuan organisasi sekolah. Dapat dirangkum kinerja guru yaitu kemampuan yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kinerja bisa dikatakan baik bila tujuan yang ditetapkan sesuai standar dapat tercapai (Susanto, 2016: 70). Menurut Ismawantini (2019), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang

diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: 1) merencanakan pengajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran/ unjuk kerja, 3) evaluasi pembelajaran, dan 4) tindak lanjut (Mahfud, 2021).

Pada saat ini, situasi pandemi COVID 19 pembelajaran yang biasanya dilaksanakan di sekolah berubah menjadi belajar di rumah. Karena situasi ini tidak memungkinkan untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Maka dari itu, dilaksanakan pembelajaran melalui daring (dalam jaringan). Di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (15) berbunyi: “Pendidikan jarak jauh adalah pendidikan yang peserta didiknya terpisah dari pendidik dan pembelajarannya menggunakan berbagai sumber belajar melalui teknologi komunikasi, informasi, dan media lain”.

Kelemahan pembelajaran melalui daring yaitu guru tidak semua menguasai teknologi yakni sosial media. Dimana pembelajaran pada pandemi ini menggunakan aplikasi *Whatsapp*. Dengan keterbatasan fasilitas belajar yang membuat guru maupun siswa tidak termotivasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kurang optimalnya sikap motivasi kerja guru menyebabkan rendahnya interaksi antara guru dengan siswa. Terkait juga gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang kurang optimal dalam memecahkan masalah yang terjadi pada lingkungan sekolah membuat motivasi kerja guru rendah yang mempengaruhi kinerja guru. Upaya meningkatkan kinerja guru terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional



kepala sekolah dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Susanto (2016), gaya kepemimpinan transformasional adalah upaya memotivasi pegawai untuk bekerja demi tercapai target organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka dalam taraf lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pilihan kepala sekolah dalam membangkitkan kesadaran, memberi ide-ide baru serta mengembangkan sekolah kearah kharismatik (Sukayana, 2019). Apabila kepala sekolah dikatakan tidak berhasil dalam gaya kepemimpinannya, maka kepala sekolah dianggap gagal dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah guna mencapai tujuan pendidikan.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan oleh setiap guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Santiari, dkk (2020), motivasi kerja yaitu sesuatu yang dapat menambah semangat dan dorongan kerja. Motivasi kerja guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan seorang melakukan kegiatan untuk ke yang lebih baik dari sebelumnya, melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan pendidikan baik secara umum atau khusus. Hal ini terjadi karena pekerjaannya dilakukan dengan penuh semangat serta dorongan internal dan eksternal pada diri guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya (Santiari, 2020). Menurut Darmada, dkk (2013), motivasi kerja merupakan keseluruhan tenaga pendorong

baik dari dalam atau dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu aktivitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru secara sistematis, berulang-ulang, kontinu serta progresif guna mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja yang optimal dapat mewujudkan terciptanya kinerja guru yang baik. Motivasi kerja guru menjadi faktor penting pada peningkatan kinerja guru karena menjadi pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi yang baik berdasarkan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan pada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik (Munawar dkk, 2020).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besaran “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1.2.1 Penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum sesuai dengan keadaan di sekolah yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.2.2 Belum optimalnya motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru.

1.2.3 Kinerja guru belum optimal akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

1.2.4 Belum optimalnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, masih adanya permasalahan-permasalahan yang ada di sekolah yaitu kinerja guru yang menyangkut mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja guru.

Pembatasan masalah dalam penelitian ini terfokus untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dialami oleh guru di SD Gugus V dalam menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah agar menjadi optimal.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Berapakah besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?

1.4.2 Berapakah besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?



- 1.4.3 Berapakah besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.5.1 Untuk mengetahui besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021
- 1.5.2 Untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021
- 1.5.3 Untuk mengetahui besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021

## **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian kontribusi yang diperoleh dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Secara teoretis hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan atau pengetahuan.

Bermanfaat untuk mengetahui besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Selain bermanfaat secara teoretis, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat secara praktis bagi guru, kepala sekolah, pemerintah serta bagi peneliti lainnya. Setelah diketahui besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, diharapkan dapat bermanfaat kepada:

#### **1) Bagi Guru**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi guru dalam meningkatkan semangat bekerja serta mengoptimalkan kinerjanya.

#### **2) Bagi Kepala Sekolah**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan menjadi masukan yang positif untuk dapat menyusun program-program sekolah yang sesuai dengan standar kompetensi, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan mutu kinerja guru bagi sekolah.

#### **3) Bagi Pemerintah**

Hasil peneliti ini dapat menjadi masukan yang positif dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja guru serta pembinaan terhadap guru untuk meningkatkan mutu kinerjanya sebagai tenaga pendidik.

4) Bagi Peneliti Lainnya

Hasil peneliti ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi para peneliti untuk mendalami mengenai kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang belum optimal.

