

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan di Indonesia yang rendah menjadi penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem Pendidikan yang berkualitas, baik pada jalur Pendidikan formal, informal maupun non formal, mulai dari Pendidikan dasar sampai Pendidikan tinggi (Mulyasa 2004). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa, bahwa pengembangan sistem Pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditentukan karena berbagai indikator menunjukkan bahwa Pendidikan yang belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Kinerja guru merupakan elemen paling penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas seorang guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Hal ini didukung oleh pernyataan Asf & mustofa 2013, Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria

yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Kinerja guru di sekolah merujuk kepada perilaku dalam melaksanakan pekerjaan keguruan yaitu mengajar. Kinerja guru berkaitan erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan Pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru yaitu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut mengevaluasi.

Data yang diperoleh dari Laporan Peta Mutu Pendidikan (LPMP) Gorontalo bahwa capaian standar pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) di jenjang SMP Bone Bolango yaitu sebesar 3,73%. Nilai ini tentunya masih rendah dari capaian yang diharapkan yaitu 7%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMP Kabupaten Bone Bolango masih perlu dikembangkan.

Selanjutnya hasil observasi tentang kinerja guru di SMP Negeri 1 Botupingge, SMP 1 Kabila, dan SMP Negeri 1 Tapa bahwa sebagian besar guru belum menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan mandiri, sebagian besar guru belum menerapkan model-model pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan karakteristik kurikulum 2013, sebagian guru belum melakukan penilaian sesuai dengan rambu-rambu penilaian yang berlaku. Selain itu pada

pengembangan diri, guru belum mampu menyusun penelitian tindakan kelas, belum mengikuti program pengembangan diri baik melalui workshop dan bentuk lain-lain dengan baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah

Kepemimpinan transformasional penting karena secara teoritis kepemimpinan diposisikan sebagai faktor sentral mendinamisasi, menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasi berbagai faktor lain dalam organisasi. Pemimpin transformasional juga berarti seseorang (pemimpin) yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap pegawai dan membuat mereka melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Menurut hasil pengamatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMP Kabupaten Bone Bolango (SMP Negeri 1 Botupingge, SMP 1 Kabila, dan SMP Negeri 1 Tapa) bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah tersebut cukup efektif dalam meningkatkan peningkatan kinerja guru.

Namun terdapat beberapa gejala yang ditemui sehubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yaitu: masih terdapat kepala sekolah yang belum menguasai perkembangan informasi dan teknologi dengan baik, masih terdapat kepala sekolah yang belum mengetahui tentang perubahan-perubahan kurikulum terutama kurikulum darurat covid 19. Selain itu dalam pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah cenderung pasif dan jarang untuk membimbing guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Dengan penerapan kepemimpinan transformasional maka kepala sekolah dapat membangkitkan atau memotivasi bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (*beyond expectation*).

Faktor lain yang ditenggarai mempengaruhi kinerja guru ada motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Kabupaten Bone Bolango diperoleh kenyataan yang menunjukkan bahwa masih banyak guru yang motivasi kerjanya rendah, sering datang terlambat, bahkan ada yang tidak masuk kerja. Selain itu dalam penyusunan perangkat pembelajaran, guru cenderung membeli atau mencopi dari guru lainnya tanpa melakukan perubahan-perubahan yang disesuaikan dengan karakteristik sekolah. Dalam proses pembelajaran guru cenderung menggunakan model-model konvensional sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif.

Untuk mengatasi masalah diatas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, antara lain: (1). kepala sekolah senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan prestasi guru tersebut, (2). kepala sekolah harus peka terhadap kebutuhan guru, kemampuan yang dimiliki gurunya, serta mempertimbangkan imbalan yang diberikan kepada guru, agar dengan imbalan tersebut dapat memicu mereka untuk bekerja dengan baik, (3). menghargai setiap kegiatan edukatif yang

dilakukan guru dan berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing secara kompetitif, (4). memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik untuk menumbuhkan kompetensi antar guru melalui berbagai kegiatan lomba dalam skala kecil maupun dalam skala luas.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Dengan motivasi yang tepat guru akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi sekolah mencapai tujuannya dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingannya pribadi para guru tersebut akan terpelihara juga. Meskipun pada dasarnya motivasi kerja sudah dimiliki setiap pegawai, bukan berarti pemimpin “bebas tugas”. Artinya, pemimpin juga berperan secara profesional dalam merangsang motivasi kerja mereka agar grafiknya tidak menurun.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah harus dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, mengembangkan motivasi kerja guru dalam

pelaksanaan pembelajaran baik pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP di wilayah Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango” perlu dilaksanakan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian guru belum menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan mandiri,
2. Sebagian guru belum menerapkan model-model pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan karakteristik kurikulum 2013,
3. Guru belum mampu menyusun penelitian tindakan kelas dan belum mengikuti program pengembangan diri baik melalui workshop dan bentuk lain-lain dengan baik.
4. masih ada kepala sekolah yang belum menguasai perkembangan informasi dan teknologi dengan baik,
5. Dalam pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah cenderung pasif dan jarang untuk membimbing guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran
6. Guru yang berusia lanjut belum dapat menguasai teknologi dengan baik untuk menyesuaikan dengan cara belajar daring disebabkan covid-19

7. guru cenderung membeli atau mencopy dari guru lainnya tanpa melakukan perubahan-perubahan yang disesuaikan dengan karakteristik sekolah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap sekolah agar dapat memperbaiki praktik kepemimpinan yang ada di sekolah dan bisa memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerja dan memenuhi target yang ingin dicapai oleh sekolah.