

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah sesuatu hal vital untuk difokuskan serta diperhatikan, dapat dikatakan bahwa nasib bangsa bergantung pada pendidikan. Karena melalui pendidikan sumber daya manusia yang berkualitas bisa didapatkan oleh suatu negara. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang memiliki kemampuan berpikir, berkarya dan bekerja yang disimpan dalam dirinya sehingga harus digali, dibudidayakan dan dikembangkan sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan.

Namun tujuan pendidikan tidak akan terwujud, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang hebat. Hal ini sesuai dengan Undang-undang sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai hal itu, sumber daya manusia yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik seperti guru. Pasal 39 ayat (2) Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk itu guru memiliki fungsi serta peran dan posisi yang sangat penting. Guru

memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, dalam setiap perbaikan untuk menghasilkan mutu pembelajaran yang baik belum dapat menciptakan komitmen besar tanpa di dukung guru yang bermutu serta cakap hal ini dapat diukur dengan kinerja guru sebagai parameternya.

Menurut penelitian Manik & Kamal (2011) Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak variabel yaitu budaya organisasi, gaji, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, disiplin dan lain-lain. Kepemimpinan kepala sekolah, memiliki dampak dan pengaruh dalam membina kemampuan potensi guru dan siswa untuk memiliki informasi yang lebih luas untuk pengendalian individu, kemampuan dan pengetahuan. Menurut Hadromi (2017) “Seorang kepala sekolah merupakan pemimpin dalam sebuah organisasi, yaitu pemimpin organisasi sekolah sehingga semua aturan yang berkaitan dengan aktivitas sekolah merupakan aktivitas kepemimpinan dalam fungsi tertentu”. Kepala sekolah memainkan peranan yang sangat dibutuhkan sebagai manajer pendidikan, dalam mengawasi dan mengelola satuan pendidikan untuk itu dalam menjadi kepala sekolah terdapat peraturan dimana seorang kepala sekolah harus dapat memenuhi syaratnya dalam menjadi seorang pemimpin hal ini bertujuan agar dapat memimpin organisasi secara efektif yaitu 1). Memiliki kecerdasan dalam berpikir dan dapat mencari solusi dalam setiap masalah dengan bijaksana 2). Memiliki emosi yang dapat di kontrol serta tidak mudah terguncang melalui berbagai perubahan, dan mampu memisahkan masalah pribadi dengan dengan masalah organisasi 3). Memiliki kemampuan dalam menghadapi bawahan dan dapat memberikan kenyamanan, kebahagiaan dan kepuasan untuk bawahan 4). Memiliki pengetahuan mengenai pengorganisasian serta dapat

membawa bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, memiliki rasa tanggung jawab serta mengetahui apa dan kapan sebuah wewenang dapat di delegasikan. tercapainya pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran merupakan wujud peran penting bagi peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah. Peran sekolah sebagai fasilitator perubahan, selalu siap mengikuti perubahan yang terjadi membuat sekolah membutuhkan kepala sekolah yang siap dengan menghadapi setiap perubahan itu sendiri dan gaya kepemimpinannya yang pantas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Pasolong (2008: 106) “kepemimpinan transformasional adalah mengubah bawahan yang di pimpin untuk dapat mengikuti arah pengembangan organisasi”. Dimana menurut penelitian terdahulu Kuswaeri (2016: 3) pola kepemimpinan transformasional adalah salah satu pilihan yang baik untuk kepala sekolah dalam memimpin serta meningkatkan sekolah yang berkualitas. Sekolah juga berharap dengan ini mampu secara bersama dengan guru merumuskan visi, misi serta tujuan sekolah dan mendorong warga sekolah untuk melaksanakannya.

Selain itu dalam memengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Menurut Hamali (2016: 133) “Motivasi merupakan sebuah kekuatan atau potensi yang ada pada dalam diri, kekuatan potensi tersebut bisa dikembangkan oleh diri sendiri ataupun dengan kekuatan-kekuatan dari luar diri seseorang tersebut yang dapat memengaruhi kinerja secara positif atau negatif hal ini sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi”.

Dengan demikian motivasi kinerja guru perlu di tingkatkan dan di kondisikan sedemikian rupa, untuk mendukung peningkatan dan kelancaran dalam mutu pendidikan. Motivasi dapat mendorong tenaga pendidik untuk mengubah perilaku mereka untuk tumbuh, berkembang dan berkreasi dalam membuat kemajuan serta

keberhasilan dalam bekerja. Dalam upaya mengoptimalkan pencapaian terhadap prestasi, guru perlu adanya dukungan dari kepala sekolah dalam pelaksanaannya, seperti memotivasi guru untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya yang sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Aspek selanjutnya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins & Judge (2013: 512) “Budaya Organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain”. Di dalam iklim sekolah budaya organisasi tidak sama dengan di sekolah lain, ini disebabkan karena iklim yang berbeda dapat memengaruhi organisasi, baik eksternal maupun internal, dibentuk oleh pimpinan dan individu organisasi untuk mencapai suatu tujuan, seperti halnya jika ada pergantian seorang pemimpin maka budaya organisasi akan ikut terpengaruh.

Budaya organisasi sekolah yang kondusif adalah hal yang penting untuk pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran yang sukses. Pandangan yang negatif pada budaya organisasi dapat membentuk lingkungan yang tidak kondusif. Lingkungan sekolah erat kaitannya dengan bagaimana kerjasama antar guru, tenaga pendidik dan pimpinan serta antar dinas dilingkungannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ayu Indah Giantari, Ida. Riana (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Menurut Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan (**SMK**) “adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs”. (UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 18) “Pendidikan

kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu”.

Penelitian yang dilakukan di SMK Swasta se-Kecamatan Cibereum yang terdiri dari empat (4) sekolah yaitu SMK Al-Basith, SMK Al-Khoriyah, SMK Al-Ikhwan, dan SMK Al-mujahid dimana di setiap misinya sekolah ingin meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan serta mewujudkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya, meningkatkan prestasi akademik yang baik dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam hal ini untuk menghasilkan misi tersebut perlu adanya kinerja guru yang baik dengan begitu misi dapat tercapai, karena untuk mendapatkan sekolah yang berkualitas tidak hanya dalam peserta didik ataupun lingkungan sekolah tetapi juga di butuhkan kinerja guru yang baik.

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Daftar Ketidakhadiran Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya Pada Bulan Agustus s/d November 2021

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Ketidakhadiran Guru			
			Agustus	September	Oktober	November
1	SMK Al-Basith	32 Orang	24%	23%	22%	27%
2	SMK Al-Khoriyah	36 Orang	20%	15%	28%	18%
3	SMK Al-Ikhwan	35 Orang	12%	21%	9%	22%
4	SMK Al-Mujahid	15 Orang	26%	20%	23%	21%

Sumber: Absensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Se-Kecamatan Cibereum

Namun yang terjadi dapat dilihat pada Tabel 1.1 gambaran kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Cibereum. Data diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi guru pada bulan Agustus sampai dengan November 2021 relatif tidak stabil. Tingkat absensi guru tertinggi terjadi pada bulan November total ketidakhadiran terjadi sebanyak 27% di Sekolah SMK Al-Basith, ketidakhadiran guru tertinggi pada bulan

Oktober yaitu 28% kali terjadi di sekolah SMK Al-Khoeriyah, lalu ketidakhadiran tertinggi 22% kali di SMK Al-Ikhwan terjadi pada bulan November dan di SMK Al-Mujahid ketidakhadiran tertinggi pada bulan Agustus sebanyak 26% kali dengan rata-rata jumlah hari kerja 23 hari. Tidak hanya itu dilapangan peneliti menemukan kurangnya guru dalam mentaati peraturan. Dalam peraturan yang dibuat sekolah para guru harus dapat hadir maksimal jam 07.00 pagi, walaupun tidak memiliki kelas mengajar pagi namun harus tetap berada di sekolah pada jam yang sudah sekolah tentukan, namun yang terjadi sebanyak 21% guru dalam setiap hari terlambat datang di sekolah. Hasil wawancara ditemukan kepala sekolah masih kurang memberikan pujian terhadap hasil kinerja guru, serta kurangnya dalam memberikan apresiasi atau penghargaan kepada guru yang telah melaksanakan tugas dengan baik sehingga membuat guru kurang termotivasi untuk mencapai visi, serta misi dan tujuan sekolah serta kinerja yang lebih tinggi dan dalam lingkungan sekolah masih kurang terjalin hubungan baik antar guru dan tenaga pendidik lainnya sehingga terjadinya budaya sekolah yang kurang kondusif yang terjadi di dalam sekolah.

Berdasarkan fenomena, serta teori para ahli dan hasil penelitian terdahulu sebagaimana disebut diatas menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Oleh karena itu terdapat landasan yang kuat penulis untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Transformasional kepala sekolah SMK Swasta se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
2. Bagaimana motivasi Guru Sekolah SMK Swasta se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
3. Bagaimana budaya organisasi Sekolah SMK Swasta se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
4. Bagaimana kinerja Guru Sekolah SMK Swasta se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Transformasional, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru Sekolah Swasta SMK se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan Transformasional Sekolah Swasta SMK se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
2. Motivasi kerja Guru Sekolah Swasta SMK se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;

3. Budaya organisasi Sekolah Swasta SMK se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
4. Kinerja Guru Sekolah Swasta SMK se-kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya;
5. Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru Swasta SMK se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Penulis

Setelah melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan penulis akan memahami cara menelaah terutama dalam hal pengaruh kepemimpinan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Sekolah

Setelah penulisan ini selesai diharapkan hasil penelitian dan penulisan skripsi ini dapat menjadi bahan kebijakan bagi sekolah.

3. Pembaca

Karya ilmiah ini diharapkan dapat menambah bacaan dan wawasan pembaca bagi bahan pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama.

4. Pengembangan ilmu pengetahuan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan atau lebih mengembangkan ilmu pengetahuan dan informasi dalam bidang manajemen. Tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang penulis rencanakan selama kurang 8 (delapan) bulan yaitu mulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Juni 2022, dengan jadwal terlampir.