

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2005). Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting (Alimuddin, 2002). Hal ini karena manusia mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Menurut Widodo (2011), pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Alimuddin (2002) menyatakan bahwa untuk mengorganisasikannya dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal.

Guritno dan Waridin (2005) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut dan motivasi kerja karyawan.

Kurniadin dan Machali (2014) kepemimpinan mempunyai dua fungsi yaitu: (1) usaha untuk mengefektifkan organisasi pendidikan yang meliputi adanya etos kerja yang baik, manajemen yang terkelola dengan baik, mengusahakan tenaga pendidik yang memiliki ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif, memberikan perlakuan balikan positif pada anak didik, menyediakan kondisi kerja yang baik bagi tenaga pendidik dan staf usaha, memberikan tanggung jawab pada siswa, dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik;(2) mengusahakan lembaga pendidikan/ sekolah untuk berhasil (*successful school*) yang meliputi pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga pendidik, mampu mengembangkan iklim organisasi dengan baik, melakukan *monitoring* dan

evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi, mengelola pengembangan staf, dan melibatkan dukungan masyarakat dalam pengembangannya. Menurut Hasibuan (2009) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah (2012) menyatakan bahwa pemimpin yang baik harus mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Di samping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2007). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2006). Kaitannya dalam bidang pendidikan, motivasi juga dapat dijadikan acuan bagi guru untuk meningkatkan kualitas kinerja. Tidak hanya sekedar mengajar saja, keinginan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu berdasarkan kesempurnaan dalam diri seseorang

juga perlu dimiliki oleh seorang guru. motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan berpengaruh pada kinerjanya di sekolah.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Yaqoob, (2009) dan Riyadi (2011), Cahyono(2012), Hasbullah *et al.*,(2010), dan Putra, (2011), menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Riyadi (2011), Baskoro (2009), Zameer *et al.*, 2014), dan Cahyono, (2012) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Marzano (2012) pemimpin sekolah memastikan bahwa para guru dievaluasi dengan jelas dan secara terus menerus tentang kekuatan dan kelemahan pedagogi berdasarkan data dari berbagai sumber dan konsisten dengan data prestasi siswa. Informasi tentang kekuatan dan kelemahan pedagogi guru sangat bermanfaat bagi guru sendiri sebagai *feedback* untuk perbaikan. Menurut Sweeney (2003) *feedback* sebagai bagian integral kultur sekolah. Penilaian dan feedback terhadap guru berfungsi sebagai saran komunikasi akademik antara kepala sekolah dan guru sehingga dapat memebtuk mepahaman yang sama tentang permasalahan pembelajaran. Padangan senada disampaikan oleh Stronge (2006) bahwa penilaian kinerja guru berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru. Penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan

informasi tentang kekuatan dan keberhasilan guru yang berfungsi meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi guru. Di samping sebagai *feedback*, hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dalam konteks sistem pendidikan di Indonesia, tugas kepala sekolah untuk menilai kinerja guru dijelaskan dalam Permendiknas dan KaBKN Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Pada pasal 22 ayat 1 disebutkan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil penilaian kinerja guru menentukan karir seorang guru. Penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah yang dilakukan dengan objektif akan memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kapasitas profesionalnya. Dimensi akuntabilitas kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah salah satu faktor pendorong perbaikan pembelajaran yang berdampak langsung terhadap peningkatan prestasi siswa.

Definisi konseptual akuntabilitas kepemimpinan pembelajaran adalah kegiatan kepala sekolah untuk menilai kinerja guru, yakni dengan membandingkan antara kinerja sebenarnya dengan standar kinerja. Hasil penilaian ini dalam bentuk keputusan tercapai standar, melampaui standar atau di bawah standar. Definisi operasional akuntabilitas di refleksikan dalam bentuk indikator perilaku kepala sekolah: (1) menyampaikan jadwal penilaian, (2) menyampaikan criteria penilaian, (3) melaksanakan penilaian, (4) membuat keputusan, (5) menyampaikan pelaporan.

Maksud dari pengembangan asesmen kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah yang efektif adalah untuk menjadikan program pembinaan kepala sekolah lebih efektif. Dengan program pembinaan yang efektif, peran kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dapat berfungsi optimal sehingga dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan profesional guru yang berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Pengembangan model asesmen kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah memiliki efek signifikan terhadap peningkatan prestasi siswa. Sasaran pengukuran dibatasi pada asesmen perilaku kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, tidak melibatkan tes pengetahuan, tidak pula keterampilan atau kepribadian serta tidak menilai kinerja yang berkaitan dengan daftar tugas. Lebih khusus sasaran pengukuran dibatasi pada perilaku kepemimpinan yang memberikan efek langsung pada kinerja guru dan tidak langsung pada hasil belajar siswa.

1.2 Batasan Masalah

- 1.2.1 Penelitian hanya dilakukan di SMP N 4 Klaten.
- 1.2.2 Responden pada penelitian ini seluruh guru yang ada di SMP N 4 Klaten.
- 1.2.3 Variabel yang diteliti adalah variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP N 4 Klaten.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan. Adapun perumusan masalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.
- 1.3.3 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.
- 1.4.2 Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.
- 1.4.3 Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Manfaat teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Klaten.

1.5.2 Manfaat praktis

1.5.2.1 Bagi Peneliti

Manfaat praktis yang diharapkan bagi peneliti yaitu agar seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan nyata mengenai penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia..

1.5.2.2 Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dan pengetahuan serta referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5.2.4 Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

1.5.2.5 Bagi Pendidik

Diharapkan dapat memberi motivasi untuk lebih meningkatkan motivasi dan dapat meningkatkan kinerja guru supaya lebih baik lagi.

1.6 Kerangka Penulisan

Kerangka penelitian disusun dengan tujuan pokok masalah dapat dibahas secara sistematis dan terarah. Adapun gambaran kerangka penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek, latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka penulisan skripsi.

1.6.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang landasan teori dari semua kandungan variabel dalam penelitian, untuk menganalisis data juga membuat kesimpulan penelitian yang dilakukan.

1.6.3 BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas metode penelitian meliputi, tempat atau lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode sampling yang digunakan, variabel penelitian dan teknik pengumpulan data.

1.6.4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

1.6.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan masukan bagi para pembuat kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.