

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan supaya dapat memenangkan persaingan itu.

Pernyataan Syahatah (2024: 68) bahwa permasalahan yang muncul dalam bidang pendidikan, diantaranya adalah sistem pendidikan yang terwarnai oleh sistem pendidikan barat, tidak ada perhatian terhadap tenaga pendidik, banyaknya pengaruh negatif terhadap anak didik, terpinggirkannya guru-guru berprestasi baik dari kegiatan belajar mengajar, tidak diberikannya tugas penting terhadap siswa berprestasi baik, serta kesibukan para tenaga pendidik dalam menutupi kebutuhan hidupnya.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada semua jenjang. Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan motivasi kerja dan keterampilan kinerja guru. Hasil pendidikan tergantung dari keterampilan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Untuk itu lembaga pendidikan mempunyai perhatian khusus untuk peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru dapat mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas pada masa depan bangsa dan Negara. Kemajuan bangsa terletak pada kemampuan negara untuk menciptakan pendidikan yang bermutu bagi setiap warganya dalam mencapai tujuan.

Mencapai tujuan di atas, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdaya terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi kerja yang tinggi (Mulyasa, 2018: 13). Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif atau alasan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Alasan itulah sebagai pendorong yang memberikan kekuatan kepada guru, sehingga ia mau dan bekerja keras.

Syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni motivasi kerja dan kinerja guru. Dalam hal ini masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan tertentu, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyasa, 2018: 42). Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya dalam hal ini sekolah.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci (Wahab, 2011: 59). Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan

mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif.

Guterres dan Supartha (2016: 28) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan motivasi dan kinerja pegawai yang maksimal. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai guru untuk lebih berprestasi dalam kinerja dan motivasi kerja. Kepemimpinan merupakan khazanah penting dalam memahami apa dan bagaimana kepemimpinan itu, yang pasti dalam kehidupan sosial masyarakat, sejak awal disadari bahwa kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antara manusia dalam suatu kelompok atau organisasi termasuk di bidang pendidikan (Suharsaputra, 2016: 44).

Kepemimpinan sangat berperan aktif dalam melakukan perubahan di bidang pendidikan. Pemimpin tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin, tetapi ia juga bisa menjadi pendidik di sekolah tempatnya memimpin. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin memegang peran penting di dalam jalannya roda organisasi di sekolah sesuai dengan perannya sebagai penunjuk arah dan tujuan dimasa depan (direc setter), agen perubahan (charge agent), negosiater (spokerspersion) dan sebagai pembina (coach) (Wahab, 2021: 62).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berhubungan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2018: 44). Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan motivasi kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Tugas kepala sekolah yang mengatur segala bentuk keberhasilan di dalam lembaga pendidikan yang ia kelola. Jadi seorang kepala sekolah harus memberikan dorongan kepada guru-guru, supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terus menerus.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah bisa menciptakan guru yang profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui kinerja dan motivasi kerja guru-gurunya. Kinerja guru sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah serta juga dengan kinerja akan timbul rasa motivasi kerja didalam diri guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah hasil penilaian kinerja guru sangat penting artinya dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal.

Dari pengamatan peneliti mengenai 3 (tiga) SMP Negeri di Kecamatan Barumun tampak bahwa sebagian guru belum menunjukkan motivasi kerja dan

kinerja baik dalam menjakankan tugas guru seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai profil guru kinerjanya masih rendah, yaitu guru mengajar masih monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum menunjukkan kreatifitas guru dalam mengelola siswa sehingga menyebabkan siswa menjadi bosan dalam mengikuti pelajaran, tidak berkonsentrasi, rebut dalam kelas dan mengganggu teman yang lain.

Faktor lain yang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Barumun dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) guru . Presentasi ketidakhadiran guru selama semester ganjil, pada hari efektif kerja selama enam bulan TP 2025/2026 di SMP Negeri Kecamatan Barumun sebagaimana pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Persentasi Ketidakhadiran Guru

No	Nama Sekolah	Persentasi ketidakhadiran
1	SMP Negeri 1 Barumun	4,17%
2	SMP Negeri 2 Barumun Satu Atap	5,26%
3	SMP Negeri 3 Barumun	8,17%

Sumber : Data absensi guru SMPN 1 Barumun, SMPN 2 Barumun Satu Atap, dan SMPN3 Barumun Sem Ganjil TP 2025/2026

Data di atas, menunjukkan presentasi ketidakhadiran guru hanya dibawah 10%, sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal ini dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi telantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah tetapi kurang tanggung jawabnya terhadap siswa.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan terbaik kepada siswa.

Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam melaksanakan perannya sering menggunakan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan dan sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Cara atau teknik seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut gaya atau model kepemimpinan. Jadi untuk bisa menjalankan perannya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan model kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi penumbuhan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya untuk saat ini tapi juga di masa depan sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.

Sejalan dengan itu salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu diterapkan dan dikembangkan disekolah yang ada di Kecamatan Barumun khususnya yaitu kepemimpinan transformasional. 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 (value system) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia tanpa paksaan dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah (Kompasiana, 2017: 25).

Di Indonesia tipe kepemimpinan transformasional mulai mengemuka seiring dengan perubahan arah kebijakan dan sentralisasi ke desentralisasi, di mana sekolah memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kebijakannya sendiri berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model manajemen upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan. Tidak disertai kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, seideal apa pun upaya pembaharuan pendidikan yang dirancang nampaknya tidak akan membawa hasil optimal.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi dituntut untuk memperhatikan motivasi kerja dan kinerja guru dalam hal pengembangan kemampuan dan keterampilan supaya dapat mengembangkan setiap siswa. Maka kepala sekolah merupakan pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan menguasai teknik-teknik tertentu supaya guru berhasil dalam tugas mengajar di sekolah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisa **“Pengaruh Kepimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Barumun”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat ketidakhadiran guru dalam memenuhi tugasnya mengajar di kelas.
2. Kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas sehingga kinerjanya rendah.
3. Perlu adanya motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru
4. Masih rendahnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru
5. Kepala sekolah belum mampu menjadikan dirinya sebagai panutan atau teladan yang baik bagi warga sekolahnya
6. Kepala sekolah masih belum maksimal dalam memberikan perhatian kepada para guru

1.3 Pembatasan Masalah

Agar pembatasan hasil penelitian ini tidak terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini akan berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Barumon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumun?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumun?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumun?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumun.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumun.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumun.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah.
2. Memperkaya khazanah literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan kinerja guru, dalam konteks pendidikan di Indonesia, khususnya di wilayah Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.
3. Menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam aspek-aspek terkait kepemimpinan, motivasi, dan kinerja guru.

Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Memberikan masukan berbasis bukti mengenai pentingnya program pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan upaya peningkatan motivasi guru sebagai strategi peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah.
2. Bagi Kepala Sekolah. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam memotivasi guru dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan strategi kepemimpinan.
3. Bagi Guru. Memberikan kesadaran mengenai faktor-faktor eksternal (kepemimpinan kepala sekolah) dan internal (motivasi) yang memengaruhi

kinerja mereka, serta mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalisme.

4. Bagi Peneliti selanjutnya. Memberikan wawasan baru dan data empiris yang dapat digunakan untuk diskusi, pengembangan, dan perbaikan praktik pendidikan di masa mendatang.