

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi siswa agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan (Munib, 2011). Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa.

Peran guru menjadi faktor utama dalam proses pembelajaran untuk pencapaian tujuan pendidikan karena guru menjadi ujung tombak dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan hal yang penting bagi institusi pendidikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2016). Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja seorang guru, dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajarannya.

Penilaian kinerja guru bukan merupakan hal yang sederhana dan memerlukan adanya komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang memerlukan kesepakatan dari pihak yang akan menilai yaitu kepala sekolah dan guru yang akan dinilai. Hal itu akan menjadikan bahwa proses penilaian

kinerja guru sama sekali bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk meningkatkan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik serta bagaimana sekolah dapat membantu guru agar lebih baik dan berkualitas.

Semakin banyaknya sekolah Islam swasta di Kebumen membuat orang tua dan wali memiliki banyak pilihan sehingga membuat masyarakat tidak harus menyekolahkan anaknya di Sekolah Islam Ulil Albab. Sekolah Islam di Kebumen termasuk banyak peminatnya, selain mendapat ilmu umum, siswa dapat memperoleh ilmu agama. Sekolah Islam Ulil Albab merupakan salah satu sekolah yang dimintai oleh penduduk sekitar Kebumen untuk menimba ilmu dunia maupun akhirat. Keduanya sangat diperlukan karena selain siswa melanjutkan sekolah yang lebih tinggi juga harus bersamaan dengan budi pekerti yang baik dan mampu menjalankan kehidupan secara seimbang didalam keluarga maupun bermasyarakat. Sekolah Dasar Islam Ulil Albab merupakan sekolah yang mampu mengemban tugas supaya anak didiknya mampu mengikuti perkembangan zaman, apalagi guru semakin banyak dan kualitas guru yang menjadi perhatian khusus. Guru harus tetap berada dijalur yang telah ditentukan oleh kepala sekolah agar tetap prima dalam mendidik siswanya. Kepala sekolah berperan penting dalam menguasai tugasnya agar guru-guru dapat konsisten dalam kegiatan sekolah.

Guru SD Islam Ulil Alab Kebumen berjumlah 35 orang dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan menemukan masih terdapat guru yang hanya menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, sehingga waktu jam pembelajaran habis sementara siswa masih pasif dan

hanya mendengarkan saja penjelasan dari guru. Teknik pembelajaran seperti ini masih sangat tidak efektif dan menghabiskan waktu pelajaran membuat siswa menjadi pasif dan hanya menerima saja yang disampaikan oleh guru. Guru yang mempunyai nilai kinerja yang baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatan terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar, dimana hasil belajar akan meningkat baik secara mutu ataupun kuantitas.

Baik atau buruknya kinerja guru tidak luput dari peran serta seorang pemimpin dalam memimpin para guru agar memiliki kinerja yang maksimal. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja telah banyak dilakukan (Nasra dan Khalid, 2020; Abu Nasra dan Heilbrunn, 2015; Bass, 1985; Vigoda-Gadot, 2007; Wang *et al.*, 2005). Penelitian sebelumnya berfokus pada dua gaya kepemimpinan yang efektif yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional lebih baik dari kepemimpinan transaksional dan memiliki efek positif yang lebih kuat terhadap kinerja seorang karyawan (Nasra dan Khalid, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah seseorang pemimpin yang kompeten untuk mendorong pengagumnya dari kekhawatiran mereka yang tidak signifikan dan membuat mereka bekerja untuk bersama dan untuk mencapai hal-hal yang sama sekali tidak diyakini (Burns, 1978). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menemukan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kompetensi dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan yang maksimal. Hal ini dikarenakan seorang

pemimpin yang memiliki kompetensi baik akan selalu mengarahkan bawahannya untuk memberikan kontribusi kinerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan transformasional melibatkan perilaku aktif dan hubungan emosional antara pemimpin dan bawahannya yang mengubah standar dan nilai karyawan dan memobilisasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang melebihi kepentingan individu (Nasra dan Khalid, 2020; Avolio dan Bass, 1988; Bass, 1985; Howell dan Avolio, 1993; Yammarino *et al.*, 1993). Berbeda dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional cenderung didasarkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan transformasional akan memberdayakan para pengikutnya agar berkinerja secara efektif dengan mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan seperti ini memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas dan memberi rangsangan intelektual serta pemberian perhatian pribadi terhadap permasalahan yang dihadapi anggota organisasinya. Penerapan kepemimpinan yang transformasional sangat diperlukan karena berbagai informasi terkini dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga admistrasi dan siswa melalui sentuhan persuasif, psikologis dan edukatif dari kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Sekolah Dasar Islam Ulil Albab penerapan kepemimpinan transformasional yang rendah telah

mempengaruhi kinerja guru. Hasil observasi menunjukkan kepala sekolah tidak menunjukkan perilaku yang dapat menjadi teladan atau model bagi guru sehingga terdapat jarak yang cukup besar antara kepala sekolah dan staf pengajar yang menyebabkan kepala sekolah tidak dianggap sebagai figur yang menginspirasi. Selain itu, kurangnya dorongan kepada guru untuk berpikir kreatif sehingga menyebabkan inovasi dalam metode pengajaran dan pengelolaan kelas sangat minim dan guru merasa tidak didukung untuk mencoba pendekatan baru.

Kepala Sekolah Dasar Islam Ulil Albab tidak memberikan arahan atau semangat yang jelas untuk mencapai tujuan bersama, sehingga guru-guru merasa kurang terinspirasi. Kepala sekolah kurang meluangkan waktu untuk memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing guru sehingga tidak memiliki mekanisme untuk memberikan dukungan yang dipersonalisasi. Kepala sekolah perlu menjadi teladan yang menginspirasi dengan menunjukkan komitmen dan integritas yang kuat terhadap visi dan misi sekolah.

Selain mengajak guru dan karyawan untuk melakukan upaya terbaiknya untuk institusi pemberian penghargaan kepada bawahannya juga cukup efektif untuk membuat orang merasa dihargai hasil kerjanya. Pemberian penghargaan dari seorang pemimpin tentu menjadi motivasi bagi para bawahannya. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan sesuatu yang penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja diantara para bawahannya dan meningkatkan pencapaian tujuan yang efektif (Owan *et al.*, 2018). Motivasi

guru secara langsung berkaitan dengan bagaimana administrator sekolah menggunakan berbagai taktik dan prosedur untuk memikat guru agar berpartisipasi dalam proses pembelajaran (Owan, 2021). Artinya, pemberian motivasi penting oleh administrator sekolah untuk membantu instruktur menjadi mampu dan efektif dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik. Hal ini dipahami sebagai motivasi dalam penelitian ini. Motivasi dan dedikasi kerja atau kemandirian instruktur telah mendapat banyak perhatian dari penelitian empiris. Minatnya yang luas di berbagai pandangan budaya sangat penting untuk nilainya di tempat kerja.

Motivasi kerja yang rendah di kalangan guru dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan. Sekolah Dasar Islam Ulil Albab mengalami beberapa kendala yang menyebabkan motivasi kerja guru menurun. Hasil observasi yang dilakukan bahwa guru-guru menunjukkan kurangnya dorongan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Mereka cenderung memenuhi tugas minimal tanpa berupaya untuk mencapai hasil yang lebih baik atau mengembangkan program-program baru yang disebabkan guru merasa usaha tambahan mereka tidak dihargai dan diakui oleh manajemen sekolah.

Semangat kerja yang menurun di kalangan guru ditandai dengan sikap yang kurang antusiasnya guru dalam menjalankan tugas sehari-hari yang ditandai dari keterlambatan dalam memulai kelas, kurang energi dalam mengajar dan meningkatnya jumlah absen. Guru-guru juga menunjukkan minimnya inisiatif dan kreativitas dalam pengajaran yang cenderung

menggunakan metode yang sama berulang kali tanpa mencoba pendekatan baru atau inovatif. Hasil juga menemukan beberapa guru menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban mereka yang terlihat dari penundaan penyelesaian tugas administratif dan kurangnya persiapan sebelum mengajar.

Dedikasi yang diberikan oleh seorang guru terhadap organisasi juga perlu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang telah ada. Hal ini dikarenakan guru menjadi contoh dalam berperilaku disiplin dan memberikan wawasan terkait kedisiplinan terhadap para siswa. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan institusi tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2007). Disiplin kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja guru dan secara keseluruhan akan mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Hasil observasi terkait disiplin kerja yang perlu diperhatikan di Sekolah Dasar Islam Ulil Albab yaitu banyak guru yang sering datang terlambat ke sekolah dan masuk kelas tidak tepat waktu. Ketidakteraturan ini akan menyebabkan pembelajaran tidak dimulai sesuai jadwal dan mengganggu alur kegiatan belajar mengajar.

Hasil observasi juga menunjukkan beberapa guru tidak berpenampilan rapi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah terkait tidak menggunakan seragam dengan benar atau tidak sesuai. Guru juga cenderung kurang hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor. Sering ditemukan peralatan yang rusak atau tidak berfungsi dengan baik karena penggunaan

yang tidak sesuai. Banyak guru tidak sepenuhnya mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Mereka cenderung mengabaikan prosedur administratif dan pedoman pengajaran yang sudah ditetapkan. Beberapa guru menunjukkan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini termasuk penundaan dalam menyelesaikan tugas administratif, kurangnya persiapan sebelum mengajar, dan minimnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen adalah salah satu sekolah swasta yang mempunyai kontribusi dalam membangun dasar pengetahuan siswa untuk digunakan pada pendidikan selanjutnya, oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah dasar dan adanya kontribusi guru yang optimal. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru di SD Islam Ulil Albab Kebumen. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen."

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah belum optimalnya guru SD Islam Ulil Albab dalam pembelajaran, hal ini berdampak pada kinerja guru. Penelitian ini akan menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, rumusan masalah ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian berfokus, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini membatasi populasi penelitian pada guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen yang berjumlah 35 orang.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen. Guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel akan dibatasi pada:

- a. **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah seseorang pemimpin yang kompeten untuk mendorong pengagumnya dari kekhawatiran mereka yang tidak signifikan dan membuat mereka bekerja untuk bersama dan untuk mencapai hal-hal yang sama sekali tidak diyakini (Burns, 1978).

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dibatasi pada indikator *Multifactor Leadership Rater Questionnaire* (MLQ) (Bass, 2000):

- 1) *Idealized influenced* (pengaruh ideal)
- 2) *Intelecual stimulation* (stimulasi intelektual)
- 3) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)
- 4) *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja guru adalah bagaimana administrator sekolah menggunakan berbagai taktik dan prosedur untuk memikat guru agar berpartisipasi dalam proses pembelajaran (Owan, 2021). Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) antara lain:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2007). Indikator disiplin kerja menurut Lateiner (1980) antara lain:

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja.
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- 5) Memiliki tanggung jawab.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2016). Indikator kinerja menurut Moin *et al.*, (2020); Williams dan Anderson, (1991) antara lain:

- 1) *Individuals' performance level* (tingkat kinerja individu)
- 2) *Task completion* (penyelesaian tugas)
- 3) *Competency* (kompetensi).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen .
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagi para akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen, sehingga penelitian ini dapat dijadikan masukan pada pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen terutama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja.