

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan 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. Ini berarti sebuah satuan pendidikan untuk mencapai keberhasilan delapan standar tersebut diperlukan kinerja guru yang professional. Kinerja guru yang professional dari waktu ke waktu hendaknya berkembang dan terus meningkat. Kinerja guru meningkat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan motivasi

Kinerja menurut Miner (1988:14) dalam Sugihartono (2012), didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya tugas pokok dan fungsi guru belum dilaksanakan sesuai harapan, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan

persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan. Guru tidak konsisten dalam mengimplementasikan skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan. Proses pembelajaran masih didominasi guru dengan menggunakan metode ceramah. Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di Sekolah Dasar Islam Al Azhar. Beberapa guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya, merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, dan sistem penilaian. Dengan adanya fakta seperti ini maka sangat diperlukan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan motivasi dalam melaksanakan kinerja.

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dalam Yukl (1996:224) adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: a. Karisma, b. Inspirasional, c. Perhatian Individual, d. Stimulus Intelektual. Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin organisasi perlu mempunyai kemampuan dalam mendorong bawahannya, mempengaruhi bawahannya dan memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru, antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru supaya mau melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan

pengarahan. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru dengan cara melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja guru berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri. Bagi kepala sekolah hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya kepala sekolah mengadakan penilaian kinerja bagi guru-guru yang berada di bawah naungannya.

Dengan adanya penilaian kinerja, kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan guru dalam menjalankan tugas. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya. Kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-guru yang menjadi bagian dari sekolah tersebut. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kinerja guru yang baik mampu mewujudkan tujuan sekolah dasar dalam menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor. 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.

Komitmen organisasional menurut Mowday, Porter, dan Steers dalam Wulani (2010) didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari identifikasi individu terhadap keterlibatan dirinya dalam organisasi tertentu. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkahlaku karyawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas, dan intensitas untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa kesetiaan karyawan pada organisasi yang memperkerjakan juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih terdorong untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Bagi seorang karyawan, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi dapat ditunjukkan dengan seberapa tinggi tingkat keterlibatan karyawan yang bersangkutan terhadap profesi yang dijalannya. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan tetap hadir, aktif, dan bertahan di tempat dimana bekerja.

Saptono (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari tingkat pekerjaannya. Tidak sedikit karyawan yang ingin mengundurkan diri karena merasa tidak cocok dengan situasi organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Juliandi (2004) dalam Majorsy (2007) bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui tingginya komitmen organisasional yang mempengaruhi kinerja guru.

Maslow dalam Saptono (2014), motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Ada lima kebutuhan yaitu: aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan sosial, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis.

Motivasi yang dikemukakan oleh Robbins (2000:155) adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Faktor-faktor tersebut adalah : a. Faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi. b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi. Saptono (2014), menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya?
3. Apakah motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka peneliti mengidentifikasi tujuan penelitian ini:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasikerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Yayasan Al Azhar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru Sekolah Dasar yang berada dibawah naungannya.
- b. Bagi Sekolah Dasar Islam Al Azhar dapat memberi motivasi bagi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Sebagai studi banding bagi peneliti dalam membina guru Sekolah Dasar yang menjadi tanggung jawabnya.

1.5 Sistematika Penulisan Tesis

Penulisan penelitian ini disajikan dengan sistematis untuk memudahkan pembaca mempelajarinya. Secara garis besar penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Kepustakaan

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja guru.

BAB3 Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisa data.

BAB 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisikan pengolahan data analisis yang telah dikumpulkan, sehingga diperoleh hasil penelitian yang menjawab tujuan penelitian

Bab 5 Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh peneliti berdasarkan hal-hal yang muncul pada saat dilakukannya penelitian, serta beberapa gagasan atau saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya.