

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan faktor utama penggerak segala proses kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi ataupun lembaga tidak dapat berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Hariandja, 2002: 2). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sekolah sebagai organisasi formal memiliki struktur yang memungkinkan sekolah menjalankan fungsinya sebagai lembaga edukatif yang baik. Masing-masing struktur mempunyai kedudukan tertentu, saling berinteraksi dan menjalankan peranan seperti yang diharapkan sesuai dengan kedudukannya (Norlena, 2015: 43). Salah satu contohnya yaitu Guru. Guru memiliki peran yang sangat penting di dalam kelas yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran. Sebagaimana disampaikan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, mengatakan bahwa Guru adalah Pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Untuk menjalankan perannya guru harus mampu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, memberikan pengayaan, program remedial hingga pemberian nilai. Hal tersebut merupakan upaya kerja guru yang perlu terkontrol dengan baik sehingga tercapai tanggung jawabnya. Kerja seorang guru dapat terbentuk dengan adanya motivasi. Melalui motivasi akan adanya daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, dan bekerja efektif. Motivasi yang dimiliki seseorang dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Kompri, 2016: 3). Artinya motivasi sebagai suatu dorongan baik dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menentukan serangkaian usaha guna mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Salah satu dari wujud motivasi adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah proses interaksi antara dua orang yang disebabkan adanya dorongan untuk mengirim dan menerima pesan. Seseorang yang telah berkomunikasi akan memperoleh banyak informasi dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Tjiptadi, 2007: 96). Selain dari dalam diri seseorang, menurut faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada juga yang berasal dari luar diantaranya kepemimpinan (Barnawi & Arifin, 2014: 43). Kepemimpinan adalah sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2007: 125).

Dalam konteks lembaga pendidikan kepemimpinan dipegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah (Mulyasa, 2013: 42).

Pendidikan di Indonesia pada tahun 2016 berada pada urutan kesepuluh, bahkan untuk kualitas guru berada pada urutan terakhir dari empat belas negara berkembang. Data tersebut berdasarkan hasil monitoring Dari *Global Education Monitoring* (GEM) Report 2016 oleh UNESCO (Mariatie, dkk, 2021: 101). Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan akan tercermin dari guru melaksanakan peran dan tugasnya (Rusmaladi, dkk, 2021: 4175). Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak

bersentuhan langsung dengan siswa dalam pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja mengajar dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Sementara itu, ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja (Rusmaladi, dkk, 2021: 4175).

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berada pada garis yang sama dalam hal peningkatan kinerja guru. Maka dari itu tidak menutup kemungkinan adanya keterkaitan di antara keduanya, bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari realitas yang terjadi bahwa masih banyak kepala sekolah yang sudah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu caranya memotivasi para guru-guru agar memiliki kinerja lebih baik, namun hasilnya masih jauh dari harapan. Hal ini terjadi dari perilaku sebagian guru, seperti guru kurang disiplin dalam mengerjakan tanggung jawabnya, konsisten waktu yang rendah, tingkat kehadiran guru menurun, sistem atau cara mengajar guru sangat monoton. Oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut agar pendidikan yang terjadi di sekolah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya motivasi kerja yang diberikan dalam upaya pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah (Jamaluddin, dkk, 2021: 93). Bila tidak ada motivasi maka guru tidak akan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Selanjutnya terkait dengan kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses seorang mempengaruhi pemikiran, sikap dan perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan didasarkan pada kombinasi keyakinan, nilai dan preferensi berdasarkan pengalaman keterlibatan atau pengamatannya dalam organisasi.

Agar ditemukan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong semangat dan perilaku guru terhadap tugas-tugasnya maka adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sebagaimana Edwin A. Fleishman mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang atau perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan (Tjandra Yoga, 2002: 3).

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal, sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja sekolah yang efektif tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala sekolah akan mendorong tumbuhnya motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dengan manajemen yang terbuka, penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan vertikal ke bawah, pemerataan program, dan kegiatan peningkatan motivasi kerja, pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh serta evaluasi (Karyawati Euis & Priansa Donni, 2013: 92).

Gaya kepemimpinan menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam hal ini yaitu kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang tidak hanya dapat memimpin organisasi saja namun harus memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan bawahan dan kepentingan organisasi. Diantara banyak gaya kepemimpinan yaitu, otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dan lain-lain, yang terbaik mewakili keinginan manusia adalah *servant leadership* (Hamide & Nikooparvar, 2012: 17).

Servant leadership adalah konsep yang dipelajari secara ekstensif di berbagai sektor. Hal ini berpusat pada nilai inti “peduli” dan “melayani” orang lain dan berfokus pada nilai kepercayaan, penghargaan terhadap orang lain dan memberdayakan bawahan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus menentukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi kepada mereka yang dipimpinnya. Perilaku *servant leadership* dapat dilihat sebagai sumber pengaruh utama untuk membawa perubahan dan pengembangan pada para pengikut.

Begitu juga dengan kepala sekolah yang menganut *servant leadership*, pada keberjalanannya gaya kepemimpinan *servant leadership* yang dibawakan oleh kepala sekolah akan memberikan sebuah perubahan dan pengembangan pada motivasi kerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumartono, Karta, & Setiadi, dikatakan bahwa “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi guru dalam bekerja akan semakin meningkat karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok atau orang lain” (Sumartono, dkk, 2017: 170).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara pada tanggal 26 Januari 2023 di salah satu SMP Negeri di Kecamatan Sukasari yaitu SMP Negeri 15 Bandung diperoleh informasi bahwa dalam hal kepemimpinan di sekolah, Kepala Sekolah kurang melakukan pendekatan kepada Guru. Kepala Sekolah memiliki kesibukan seperti adanya agenda lain yang dilaksanakan di luar lingkungan sekolah, sehingga Kepala Sekolah jarang berada di sekolah yang berdampak pada keadaan Guru dalam hal motivasi. Kemudian kondisi tersebut membuat Guru menjadi kurang bersemangat dalam bekerja yang dimana motivasi Guru hanya sebatas pada kewajiban dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Pentingnya *Servant Leadership* Kepala Sekolah yang memiliki pengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja Guru, dan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja Guru, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berikut adalah rumusan masalah yang dipakai oleh peneliti dalam penelitiannya, yaitu:

- a. Bagaimana gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung?
- b. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan target atau sasaran yang hendak dicapai oleh peneliti sehingga penelitian akan lebih fokus dan terarah. Adapun tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua, antara lain:

1.3.1 Tujuan Umum

Dalam tujuan umum, peneliti bermaksud untuk bisa mengukur besaran pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Selanjutnya dalam tujuan khusus peneliti bermaksud untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih mendetail dari tujuan umum, yaitu sebagai berikut:

- a. Tergambarkannya gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung.
- b. Tergambarkannya gambaran Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung.
- c. Teranalisisnya seberapa besar pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat dalam aspek berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, terutama terkait dengan bidang kepemimpinan Pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara umum mengenai pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sukasari Kota Bandung, serta dapat menjadi pertimbangan kajian bagi penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pandangan, serta rekomendasi bagi kepala sekolah mengenai pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pandangan, serta rekomendasi bagi guru dalam upaya meningkatkan motivasi kerja sehingga guru memiliki semangat kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan sebaik-baiknya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan mengasah keterampilan berpikir, sehingga peneliti dapat turut andil dalam pemecahan masalah, terutama dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi ini terdapat urutan penulisan untuk setiap BAB dan bagian BAB yang ada dalam skripsi. Secara utuh, skripsi ini memiliki 5 (lima) BAB yang didalamnya terdiri dari halaman judul, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian skripsi, lembar ucapan terima kasih, abstrak, daftar isi,

daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran. Yang selanjutnya diuraikan secara tersusun dari 5 (lima) BAB tersebut, mulai dari BAB I s.d BAB V.

Pada BAB I didalamnya berisikan uraian dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Pada BAB II didalamnya berisikan uraian berupa topik pembahasan permasalahan yang ada, dalam bagian ini merupakan bagian yang cukup penting dalam sebuah penelitian, karena didalamnya terdapat kajian pustaka yang menunjukkan perkembangan keilmuan atas teori yang dipakai dalam penelitian ini.

Pada BAB III didalamnya berisikan uraian terkait metodologi penelitian yang dipakai, untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, terdapat desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data penelitian.

Pada BAB IV didalamnya berisikan hasil temuan penelitian sesuai dengan hasil pengolahan dan analisis data serta didalamnya juga terdapat uraian pembahasan terkait hasil temuan pengolahan data.

BAB V didalamnya berisikan uraian dari simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang merupakan hasil penafsiran peneliti atas hasil temuan yang didapat pada BAB sebelumnya.

Adapun, jika seluruh BAB I s.d BAB V sudah diuraikan, selanjutnya peneliti melampirkan data-data pendukung dalam penelitian pada bagian halaman lampiran.