

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak zaman dahulu, pendidikan dianggap penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berkontribusi pada pembangunan suatu negara sejak lama. Akibatnya, meningkatkan kualitas pendidikan harus menjadi prioritas utama bagi setiap negara (Muhammad Ali, 2014). Pendidikan memegang peran yang mendasar dalam fondasi pembangunan sebuah negara, dan sekolah memainkan peran penting dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada generasi muda. Sekolah memainkan peran penting dalam pembangunan bangsa, dan berperan penting dalam memberikan pendidikan yang baik kepada generasi muda (Yestiani & Zahwa, 2020).

Pendidik, siswa, dan tujuan pendidikan adalah komponen utama pendidikan di Indonesia. Ketiga komponen ini membentuk segitiga, dan jika salah satu di antaranya hilang, maka pendidikan tidak akan ada artinya (Maya, 2017). Untuk menghasilkan individu yang berkualitas dan kompetitif di era globalisasi saat ini, pendidikan menjadi sangat penting. Menurut Rahman (2022) Pendidikan menetapkan generasi masa kini sebagai pewaris nilai-nilai yang diajarkan oleh generasi sebelumnya. Hingga kini, belum ada batasan yang mampu merangkum secara holistik makna pendidikan karena kompleksitasnya dan fokusnya yang tertuju pada pengembangan manusia.

Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 dalam Pasal 4 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa “Pendidikan Nasional bertujuan

mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.”

Bagi setiap masyarakat, meningkatkan sistem pendidikan merupakan langkah yang sangat penting untuk mencapai kemajuan dan pembangunan berkelanjutan. Peran guru sangat penting dan tidak boleh diabaikan dalam meningkatkan sistem pendidikan. Guru memainkan peran penting di semua bagian masyarakat, dari yang paling bawah hingga yang paling atas. Guru merupakan salah satu pemangku utama dalam pembentukan individu-individu yang akan menjadi anggota masyarakat. Peran guru tidak hanya terbatas sebagai fasilitator transmisi pengetahuan, melainkan juga sebagai katalisator perkembangan, mentor, dan administrator kegiatan pembelajaran yang berperan dalam memfasilitasi pencapaian tujuan pembelajaran siswa. (SANJANI, 2020).

Guru adalah kunci utama dalam proses pendidikan. Dalam situasi ini, guru yang merupakan komponen penting dari sistem pendidikan, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi. Salah satu komponen penting yang memengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa adalah motivasi kerja guru. Menurut (Khaliq, 2013) Motivasi kerja merujuk pada faktor-faktor yang memicu semangat atau insentif untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaan. Ini merupakan insentif atau dorongan yang memotivasi individu untuk berkolaborasi dan mengejar upaya-upaya demi mencapai tingkat kepuasan diri yang diinginkan.

Karena pentingnya motivasi, setiap karyawan diharapkan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh dan mencapai tingkat efisiensi yang optimal.. Pemimpin perlu menyediakan dorongan kepada anggota timnya, mengingat ada elemen-elemen dalam pembagian tugas yang memerlukan penanganan yang optimal. Terkadang, anggota tim yang sebetulnya memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut kurang termotivasi untuk melakukannya. Oleh karena itu, memberikan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. (Khaliq, 2013).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru menentukan sejauh mana pengetahuan dan keterampilan dapat disampaikan kepada siswa. Guru yang sangat termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam mengajar, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, dan mendorong siswa untuk belajar dengan gairah. Sebaliknya, guru yang tidak termotivasi dapat berdampak negatif pada efektivitas pendidikan. Menurut (Sidiq & Khoirussalim, 2021) dikatakan bahwa tidak mungkin bagi calon pemimpin pendidikan atau pelaku pendidikan untuk belajar atau memiliki kinerja yang baik jika mereka tidak memiliki motivasi. Motivasi adalah komponen penting dari keberhasilan seseorang.

Salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja para guru adalah kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek internal yang memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kualitas pendidikan yang diselenggarakan di lingkungan sekolah. Menurut Meilina Bustari (1994) Kepemimpinan merujuk pada elemen yang menggerakkan sebuah organisasi

melalui adaptasi terhadap perubahan serta penerapan manajemen yang efektif. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin bukanlah semata-mata sebagai simbol kehadiran atau ketiadaan, melainkan merupakan faktor yang memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi. Dengan demikian, dalam konteks ini, keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Sebagai pemimpin institusi pendidikan yang paling menonjol, pemimpin pendidikan harus dapat menetapkan dan menyampaikan tujuan dan visi pendidikan yang jelas. Melalui penugasan kepercayaan dan penyerahan wewenang kepada keseluruhan personel entitas pendidikan, pemimpin pendidikan menjelma sebagai penggerak utama dalam mendorong perubahan di dalam struktur institusi pendidikan. (Khaliq, 2013). Menurut Siahaan (2018) Prestasi siswa dan sekolah secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Dalam lingkup kepemimpinan, untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang optimal, salah satu tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin adalah memastikan kepuasan bagi bawahannya (Mukhtar *et al.*, 2018). Kepala sekolah harus mampu menciptakan kolaborasi di antara siswa, mendorong semua guru untuk menyumbangkan ide-ide mereka untuk kemajuan sekolah, dan mencoba hal-hal baru untuk meningkatkan layanan pendidikan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif untuk diterapkan pada organisasi sekolah adalah kepemimpinan transformasional. Agar sekolah dapat memanfaatkan potensinya secara optimal, seorang kepala sekolah harus mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini

berfokus pada perubahan, atau kemampuan untuk mengubah. Menurut Kusweri (2016) Kepemimpinan transformasional merupakan varian kepemimpinan yang mampu memanfaatkan dengan efektif sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang diinginkan, termasuk individu, alat, maupun kondisi lingkungan yang terkait. Sifat-sifat kepemimpinan transformasional termasuk menjadi kharismatik, memberikan inspirasi, dan aktif merangsang pemikiran bawahannya.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah juga memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja guru. Menurut Afifullah Nizary & Hamami (2020) Untuk meningkatkan kualitas sekolah, perlu dimulai dari dalam, dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang menjadi budaya sekolah. Kesuksesan Sebuah institusi pendidikan tidak hanya bergantung pada infrastruktur dan fasilitas yang memadai, guru yang bermutu tinggi, dan siswa yang luar biasa serta budaya sekolah juga sedemikian penting untuk meningkatkan kinerja sekolah.

Budaya institusi pendidikan merujuk pada rangkaian prinsip-prinsip yang mendasari tindakan, tradisi, dan rutinitas sehari-hari, termasuk symbol - simbol yang digunakan oleh kepala sekolah, tenaga pengajar, staf administratif, peserta didik, dan komunitas sekitar. Norma-norma kehidupan, moralitas, integritas, empati, semangat pembelajaran, tanggung jawab, ketaatan terhadap peraturan, menghargai sesama, dedikasi terhadap tugas, tabungan, dedikasi terhadap pekerjaan, produktivitas, serta kepatuhan terhadap jadwal, adalah prinsip-prinsip yang terkandung dalam budaya institusi pendidikan. (Maryamah, 2016).

Untuk membangun dan memperbaiki budaya sekolah, pimpinan sekolah dan dewan guru harus berkonsentrasi pada perubahan organisasi secara keseluruhan. Mengajak semua pemangku kepentingan untuk membentuk jaringan yang dapat

melahirkan komitmen semua warga sekolah untuk mendukung keberhasilan siswa adalah proses yang efektif (Ajat Sudrajat, 2014). Menurut Saputra (2021) Faktor-faktor budaya sekolah sangat memengaruhi proses pembelajaran guru; contohnya, peran iklim dan landasan sosiologi sekolah. Kualitas pembelajaran adalah salah satu faktor budaya dan pendidik karena iklim dan guru mempunyai pengaruh yang signifikan pada kegiatan pembelajaran, serta tanggung jawab mereka sebagai pelaksana pendidikan di sekolah.

SMK Negeri 2 Kota Jambi adalah lembaga pendidikan menengah kejuruan yang sangat penting untuk membentuk generasi muda yang siap untuk bekerja. Oleh karena itu, peran guru sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan produktif. Faktor penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan adalah motivasi kerja guru. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah di SMK Negeri 2 Kota Jambi adalah dua faktor utama yang akan menjadi fokus penelitian ini. Banyak faktor mempengaruhi motivasi kerja guru, yang merupakan faktor penentu kinerja mereka.

Melalui observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK NEGERI 2 Kota Jambi, ditemukan beberapa fakta permasalahan yang menarik untuk diteliti, sebagai berikut:

- a. Penurunan Motivasi Kerja Guru: Terdapat bukti konkret bahwa motivasi kerja guru di SMK NEGERI 2 Kota Jambi mengalami penurunan. Guru-guru tampaknya kurang termotivasi untuk memberikan hasil yang optimal dalam tugas mereka.

- b. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah: Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tampaknya berperan dalam penurunan motivasi kerja. Beberapa guru mungkin memiliki persepsi yang negatif atau tidak sesuai dengan praktik kepemimpinan kepala sekolah.
- c. Pengaruh Budaya Sekolah: Budaya sekolah di SMK NEGERI 2 Kota Jambi juga terlibat dalam penurunan motivasi kerja guru. Terdapat indikasi bahwa budaya sekolah mungkin tidak mendukung motivasi guru, atau ada konflik antara nilai-nilai guru dan budaya sekolah.
- d. Variabilitas dalam Motivasi Guru: Motivasi kerja guru tidak konsisten di seluruh sekolah. Beberapa guru mungkin tetap termotivasi, sementara yang lain mungkin merasakan penurunan motivasi yang lebih signifikan. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam pengaruh faktor-faktor tersebut.

Fakta-fakta ini menciptakan latar belakang yang kuat untuk penelitian terkait pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Penelitian ini akan membantu dalam memahami masalah yang ada dan mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi.

Namun, hingga saat ini, belum banyak penelitian yang mendalam mengenai bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah di SMK Negeri 2 Kota Jambi memengaruhi motivasi kerja guru mereka. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi”.

1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan memfokuskan diri pada dua faktor utama yang diyakini berpengaruh pada motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi, yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah di lingkungan sekolah tersebut. Faktor-faktor ini akan dibatasi untuk memahami dampaknya pada motivasi kerja guru, dengan mempertimbangkan beberapa pembatasan masalah berikut:

1. **Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah:** Studi ini akan membatasi aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah, seperti pemberdayaan guru, dorongan untuk inovasi, dan pengembangan visi bersama. Itu tidak akan mempertimbangkan aspek kepemimpinan lainnya yang tidak termasuk dalam konsep kepemimpinan transformasional.
2. **Budaya Sekolah:** Fokus pada budaya sekolah akan mencakup norma, nilai, tradisi, dan perilaku yang ada di SMKN 2 Kota Jambi, yang dianggap memengaruhi keinginan guru untuk bekerja. Analisis tidak akan mencakup hal-hal yang tidak berkaitan dengan budaya sekolah, seperti kebijakan pemerintah atau elemen eksternal lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah dalam lingkungan sekolah yang menjadi fokus memengaruhi motivasi kerja guru mereka. Diharapkan bahwa pemahaman ini akan membantu meningkatkan motivasi kerja guru di SMK NEGERI 2 Kota Jambi dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan di sekolah tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi?
2. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi?
3. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi.
2. Mengetahui apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi.
3. Mengetahui apakah persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi?

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan tambahan tentang ide-ide kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan. Hasil-hasilnya dapat membantu mengkonfirmasi atau memperluas pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah.

2. Secara Praktis

a. Bagi SMKN 2 Kota Jambi

Hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru. Sekolah dapat menggunakan wawasan ini untuk merancang program dan inisiatif yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan kepada siswa.

b. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat memahami bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan mereka memengaruhi motivasi kerja guru. Hal ini dapat membantu mereka untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan staf pengajar dengan lebih baik, menciptakan lingkungan yang lebih mendukung.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan dalam bidang pendidikan dan kepemimpinan. Penelitian lebih lanjut dapat memperdalam pemahaman tentang dampak faktor-faktor ini pada berbagai aspek pendidikan.

1.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan istilah – istilah dibawah ini.

1. Persepsi Guru

Persepsi guru didefinisikan sebagai pemahaman atau pandangan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pengajaran, pembelajaran, dan lingkungan sekolah secara umum. Persepsi guru mencakup cara guru memandang siswa, metode pengajaran, evaluasi pembelajaran, peran sekolah dalam masyarakat, serta berbagai faktor lain yang memengaruhi praktik pengajaran mereka

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi atau lebih besar daripada diri mereka sendiri. Gaya kepemimpinan ini dikenal dengan kemampuannya untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi atau lingkungan kerja.

3. Budaya Sekolah

Budaya sekolah merujuk pada aturan-aturan, prinsip-prinsip, keyakinan, praktik, dan perilaku yang mendefinisikan lingkungan dan atmosfer sekolah

secara keseluruhan. Ini mencakup bagaimana interaksi dan hubungan antara staf, guru, siswa, dan semua anggota komunitas sekolah dibentuk.

4. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan suatu iterasi yang bersifat katalis, dimaksudkan untuk memacu para guru agar kesungguhan dan dedikasi mereka terfokus pada langkah-langkah konkrit guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan