

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era modern ini, pendidikan merupakan kebutuhan bagi setiap manusia. Dengan pendidikan, manusia mengalami proses belajar untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Keberhasilan dalam menciptakan sumber daya manusia yang bermutu juga bergantung pada mutu pendidikan lembaga pendidikan dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan dengan sumber daya manusia yang bermutu. Guru merupakan penanggung jawab pembelajaran di kelas. Yang terpenting adalah menguasai kompetensi personil sekolah, termasuk tenaga pendidik (guru). Atas dasar tersebut, pengembangan kompetensi guru menjadi keharusan. Secara umum dapat diketahui bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja, terutama dalam meningkatkan kompetensi dan motivasinya, maka kompetensi guru akan semakin berkembang.

Dalam proses pendidikan, peran guru sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik menuju kedewasaan, kematangan, dan kemandirian. Guru sering disebut sebagai ujung tombak pendidikan karena peranannya dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi era global. Secara sederhana, peran guru adalah menyelenggarakan proses belajar mengajar, yang berarti membantu dan memungkinkan peserta didik mengalami dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu. Motivasi kerja seorang guru juga sangat penting karena berhubungan langsung dengan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja biasanya terjadi apabila pekerjaan tersebut menarik dan diminati oleh guru, sehingga mereka mengerjakannya dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, salah satu penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Menurut Munawaroh (2011:59), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, serta mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan dan inovasi, dengan pemimpin yang berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi bersama dan memberdayakan anggotanya untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin transformasional menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan individu dalam organisasi dan membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan inspirasi. Menurut Asnawi dan Wijaya (2005:43), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan perubahan dan inovasi dalam organisasi.

Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi yang menginspirasi dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Mereka memotivasi dan memberdayakan anggota organisasi melalui komunikasi yang efektif, keteladanan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Kepemimpinan transformasional mendorong anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok, serta meningkatkan komitmen dan kinerja melalui peningkatan kepercayaan dan rasa saling menghargai. Adapun permasalahan yang terjadi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, motivasi guru, kurangnya pengembangan profesional guru seperti pelatihan, dan kurangnya sistem evaluasi.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang, yang diwujudkan dalam bentuk kerja keras, kemandirian, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diembannya. Hal ini sangat penting dalam konteks pekerjaan, termasuk dalam bidang pendidikan, di mana motivasi guru secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Infrastruktur yang baik dapat membantu guru dalam proses pembelajaran dan mempermudahnya dalam mengatur lingkungan pembelajaran yang nyaman bagi murid. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi eksternal yang termasuk supervisi kepala sekolah, kondisi kerja, dan penggajian atau honorarium (Novita et al., 2023:23).

Menurut Wibowo dalam (Afrianto, 2023:90) motivasi merupakan pemberian suatu daya penggerak yang menggugah semangat kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu melalui sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku positif seperti kerja keras, kemandirian, hidup sederhana, berpikir ke depan, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Berkaitan dengan motivasi Hoy dan Misket dalam (Herdiyanto, 2020:67-68) motivasi merupakan suatu kekuatan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dan kegigihan dalam melakukan suatu kegiatan.. Motivasi ini mencakup faktor-faktor seperti kebutuhan, dorongan, dan keinginan yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu, serta harapan dan imbalan yang diharapkan dari perilaku tersebut. Mereka menekankan bahwa motivasi sangat penting dalam konteks pendidikan karena dapat mempengaruhi seberapa efektif guru dalam mengajar dan seberapa baik siswa belajar.

Peningkatan motivasi kerja guru dalam era pendidikan modern dapat dilakukan melalui beberapa strategi. Pertama, meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kurikulum yang lebih dinamis dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Kedua, meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan diri yang terus-menerus. Ketiga, meningkatkan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru, seperti dengan memberikan penghargaan atau promosi jabatan. Keempat, meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya

membaca dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan melalui Gerakan Guru Membaca. Kelima, menciptakan budaya organisasi pembelajaran yang mendukung aktivitas pembelajaran, seperti memecahkan masalah secara sistematis, bereksperimen dengan program perbaikan berkelanjutan, dan belajar dari pengalaman masa lalu serta orang lain. Demikian, motivasi kerja guru dapat ditingkatkan, sehingga kualitas pendidikan juga meningkat.

Dalam konteks lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk membawa perubahan yang signifikan guna mencapai tujuan memajukan dan meningkatkan kualitas layanannya. Kepemimpinan yang baik mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk bekerja menuju visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga tercipta lingkungan belajar yang optimal bagi peserta didik. Kepemimpinan yang efektif di sekolah akan memastikan bahwa semua aspek pendidikan berjalan dengan baik dan optimal, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing di era global. Adapun permasalahan yang terjadi terhadap motivasi kerja guru adalah kompensasi dan insentif yang kurang, beban kerja yang berlebihan, kurangnya atas penghargaan dan pengakuan guru, kurangnya kesempatan pengembangan keterampilan guru, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Faktor motivator yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru meliputi pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, dan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar kolega perlu dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan. Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan: fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Guru akan termotivasi jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi dan mereka merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri melalui pekerjaan mereka. Bandura menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan individu tentang kemampuan mereka (efikasi diri). Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih termotivasi untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan pendidikan. Guru yang termotivasi secara intrinsik melakukan pekerjaan mereka karena mereka menemukan pekerjaan itu sendiri

memuaskan. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik didorong oleh faktor eksternal seperti gaji atau pengakuan. Untuk motivasi jangka panjang dan kepuasan, penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik guru.

Motivasi kerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan kualitas pendidikan. Berikut adalah beberapa aspek penting yang berkaitan dengan motivasi kerja guru. Pencapaian dan kepuasan kerja guru yang merasa berhasil dalam pekerjaannya, seperti melihat perkembangan positif pada siswa, cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penghargaan dan pengakuan guru yang merasa dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusinya akan lebih termotivasi. Pengembangan diri guru kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, misalnya melalui pelatihan dan workshop, dapat meningkatkan motivasi guru. Sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Selanjutnya dari uraian di atas penulis merasa perlu untuk mengeksplorasi mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam suatu lembaga pendidikan terutama terhadap tenaga pendidik era pendidikan modern di sekolah yang sekarang sedang berkembang. Sehingga penulis mencoba menghubungkan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK.

Dengan demikian rencana penelitian ini akan dilakukan berdasarkan observasi dilapangan maka penulis mengambil judul dengan **“Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern di SMK Tritech Informatika Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah tersebut ialah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah masih terkendala dalam menerapkan kepemimpinan transformasional.

2. Kepala sekolah masih sulit untuk memastikan adanya komunikasi terbuka dan transparan antara guru.
3. Ketidakjelasan dalam pengembangan karir guru yang membuat kurangnya motivasi kerja.
4. Ketidakpastian terkait kebijakan sekolah terhadap guru yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Guru merasa kurang dihargai dan pengakuan atas kerja mereka.
6. Guru masih belum puas dengan pemenuhan kompensasi dan insentif.
7. Guru masih merasa belum mendapatkan kebebasan untuk berpendapat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah penelitian kemudian menghubungkannya yaitu hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Tritech Informatika Medan?
3. Bagaimana peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Tritech Informatika Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang pada penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini ialah dengan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan. Dapat dijelaskan manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

### **1.6.1. Secara Teori**

Penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan khususnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.

### **1.6.2. Secara Praktis**

1. Kepala Sekolah

Untuk keterlibatan kepala sekolah dalam gaya kepemimpinan transformasional khususnya di lembaga pendidikan. Meningkatkan motivasi kerja guru di era pendidikan modern di sekolah.

2. Guru

Manfaat penelitian ini bagi seorang guru adalah untuk meningkatkan motivasi kerja di era pendidikan modern di sekolah.

3. Peneliti

Dan bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah dan memperluas ilmu serta pengalamannya dengan mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru di era pendidikan sekolah modern.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN