

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia memiliki kekurangan dan kelebihan tertentu pada dirinya masing – masing. Setiap orang pasti memiliki sifat kepemimpinan terutama dalam memimpin dirinya sendiri, terutama dalam hal mencapai tujuannya. Hal yang sama juga berlaku ketika dalam berorganisasi, setiap organisasi pasti terdiri dari beberapa individu, dan setiap individu memiliki tujuan masing – masing. Maka dari itu dalam sebuah organisasi harus memiliki satu orang pemimpin untuk menyatukan dan mengarahkan tujuan tersebut. Hal yang sama terjadi dalam dunia pendidikan, Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama pada situasi pandemi seperti saat ini yang masih melanda negara kita. Banyak upaya yang dilakukan para guru Sekolah Menengah Atas agar melakukan berbagai cara untuk menarik semangat para murid. Namun masih banyak para guru terutama yang bisa dibilang sudah berumur, mayoritas banyak yang tertinggal tentang teknologi sedangkan pada situasi pandemi ini sangat diharuskan belajar di rumah. Mayoritas para guru justru banyak yang kurang mengerti tentang teknologi dibandingkan para murid.

Hal ini tentu memerlukan peran pemimpin untuk memberikan kesadaran terhadap para guru yang kurang memahami teknologi. Bagaimana seorang pemimpin memberi kebijakan yang sifatnya

mengayomi terhadap para gurunya agar motivasi kerja yang ada dalam diri masing-masing dapat timbul dengan sendirinya sehingga secara perlahan para guru akan mulai mencintai kebiasaan baru didalam pekerjaannya dan kemauan untuk terus menginovasi gaya mengajar agar bisa mengikuti perkembangan zaman demi kelangsungan kegiatan belajar mengajar ditengah pandemic. Guru memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang membantu, mengarahkan, yang mampu merangkul anggotanya agar bisa mencapai tujuan bersama. Tujuan seorang guru pastinya untuk memberikan pendidikan yang layak dan sesuai standar yang ada. Untuk memaksimalkan hasil yang baik, maka pemimpin harus mengutamakan pengajar untuk meningkatkan motivasi untuk diri sendiri demi kelangsungan kegiatan belajar mengajar. Fenomena ini juga terjadi pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Kotawaringin Barat juga merupakan wilayah yang sangat luas, disini saya menganalisis dikabupaten Kotawaringin Barat yaitu kecamatan Kumai. Di kecamatan Kumai terdapat 6 Sekolah Menengah Atas meliputi sekolah swasta dan negeri. Pada kesempatan kali ini, peneliti akan meneliti di 3 Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Kumai. Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Kumai memiliki rata-rata siswa 100-300 siswa dan di masing-masing sekolah miliki 20-40 guru. Disetiap sekolah juga ada guru tetap dan

guru honorer. Rata-rata umur para guru di Sekolah Menengah Atas mulai dari 27-55 tahun. Pada beberapa sekolah di kecamatan Kumai, pemimpinnya kurang mengayomi para guru. Sehingga berdampak pada motivasi para guru, seperti guru yang terlambat saat mengajar bahkan lupa saat jam belajar yang seharusnya jadwal mengajar. Seperti seharusnya seorang pemimpin menjaga dan meningkatkan motivasi yang baik terhadap para guru, sehingga para guru bisa memiliki motivasi dan berkomitmen dalam mengajar para murid agar selalu ingat dengan tugasnya sebagai seorang guru. Seorang guru yang memiliki komitmen dalam mengajar biasanya guru yang bertanggung jawab dengan jam belajar sehingga selalu tepat waktu saat jadwal mengajar.

Sama halnya dengan guru seharusnya memiliki komitmen yang baik, jika seorang pemimpin yang baik berhasil memotivasi para guru maka guru akan memiliki kerelaan dalam mengajar para murid. Namun, hal ini yang seharusnya terjadi pada fenomena ini, dikarenakan seorang pemimpin yang tidak mengayomi para guru yang mengakibatkan para guru tidak memiliki komitmen dalam bekerja atau mengajar. Kurangnya dorongan atau motivasi dari seorang pemimpin untuk mengayomi para guru agar lebih semangat dalam mengajar dan bisa meluangkan waktunya karena juga kewajiban seorang guru untuk memberikan pelajaran semaksimal mungkin untuk muridnya.

Bass (dalam Robbins, 2009) mendefinisikan gaya kepemimpinan

transformatifional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformatifional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik memiliki sifat yang cerdas ketika mendapatkan sebuah masalah, bijaksana, memiliki keseimbangan emosi, kepercayaan diri, bersifat jujur dan mengayomi. Pemimpin juga selain harus memotivasi dirinya juga harus menjaga motivasi para guru agar selalu stabil untuk mengajar.

Menurut Uno (2017), motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Pemberian motivasi yang baik dari atasan atau pemimpin memegang peran yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Disini motivasi yang digunakan peneliti adalah motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari atasan atau pemimpin akan memberikan komitmen yang baik pula pada setiap guru. Bagaimana

pemimpin membuat motivasi agar setiap guru memiliki komitmen yang teratur dalam mengajar.

Menurut Homby (2018), komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas. Sama halnya dengan para guru seharusnya bekerja keras serta rela memberikan waktu untuk mengajar sesuai jadwal dan tepat waktu. Seorang guru melakukan rutinitas yang sama dalam keseharian di sekolah yang ketika dilakukan disekolah bisa lebih komitmen ketika tatap muka agar komitmen tersebut tetap bertahan di saat pandemic ini dibutuhkan dorongan dari seorang pemimpin. Dalam masa pandemic ini dengan dilakukannya pembelajaran online komitmen guru tampak masih kurang, seperti minimnya menuliskan bahan dalam mengajar, kurangnya minat guru dalam mengajar online, dan kurangnya wawasan untuk mengajar online. Fenomena yang terjadi pada Sekolah Menengah Atas di kecamatan kumai memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja serta komitmen.

Pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada bawahan dengan adanya sifat kepemimpinan yang merangkul, mengayomi dan mendorong bawahan untuk mengajar. Apabila pemimpin yang mengayomi bawahan maka akan memberikan kesan positif pada bawahan. contohnya seperti seorang pemimpin mengingatkan tentang jadwal mengajar, memberikan masukan pada bawahan untuk lebih rajin dalam mengajar dan selalu tepat

waktu. Ketika kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, maka kepemimpinan transformasional akan memberikan motivasi yang tinggi kepada guru dikarenakan seorang pemimpin yang berhasil mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu untuk memotivasi para guru.

Pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen juga diperkuat karena motivasi yang selalu terjaga akan menimbulkan komitmen bagi para guru. dengan adanya motivasi yang di berikan seorang pemimpin maka para guru akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dengan komitmennya. Komitmen dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi proses belajar-mengajar di sekolah manapun.

Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi pengikut mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan para guru, sehingga dapat mencapai komitmen yang lebih tinggi. Dengan kepemimpinan transformasional dan di perkuat dengan motivasi kerja sebagai pendukung untuk meningkatkan komitmen pada para guru. motivasi kerja dikatakan berhasil karena datang dari seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya sehingga memiliki komitmen yang kuat dalam kegiatan belajar mengajar dalam penelitian Wardani (2014) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang baik terhadap motivasi dan komitmen. Apabila kepemimpinan yang baik dan di bantu dengan motivasi untuk mendorong komitmen pada guru.

Berdasarkan penjelasan diatas diatas dan pendapat penelitian terdahulu, kita mengetahui bahwa kepemimpinan transformasional dapat berngaruh positif terhadap komitmen. Namun, pada beberapa peneliti, terdapat hasil yang berbeda yang justru bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas. Beberapa penelitian dibawah ini menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen.

Tabel 1. 1 *Research Gap*

Penulis, Tahun	Hasil	<i>Research Gap</i>
(Azizah, Murgiyanto, & Nugroho, 2019)	Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi komitmen guru,	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional terhadap komitmen
(Azizah, Murgiyanto, & Nugroho, 2019)	Menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru	

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan trasnformasional dapat mempengaruhi komitmen pada para guru serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja pada hubungan motivasi kerja. Penelitian kali ini merupakan modifikasi dari penelitian Nur Azizah, Murgiyanto, Riyadi Nugroho tahun 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
4. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh motivasi dalam meningkatkan komitmen afektif.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen afektif.
4. Menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan informasi tentang variabel yang mempengaruhi komitmen afektif guru.
 - b. Untuk memperkaya khasanah penelitian dibidang kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen afektif.
 - c. Penulis berharap penelitian ini memberikan kontribusi ilmu pengetahuan kepada organisasi, pendidikan tentang bagaimana peran kepemimpinan terhadap komitmen afektif melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktik

Bagi pihak sekolah, diharapkan penelitian ini bermakna dalam mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam setiap keputusan serta menjadi perhatian kepada setiap pemimpin tentang pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional.