

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek yang penting sebagai sarana peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pembangunan nasional (Ulfahmi&Arafat, *dkk.*, 2021), pandangan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan menjadi salah satu aspek yang menjadi perhatian sebagai sarana pembangunan bangsa. Pendidikan yang dikelola secara teratur, tertib dan efisien dapat mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan umum sesuai dari tujuan pendidikan nasional.

Fungsi dan tujuan Pendidikan nasional merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh segenap bangsa Indonesia, adapun fungsi dan tujuan Pendidikan nasional yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pelaksanaan pendidikan tidak terlepas dari peran organisasi atau institusi pendidikan sebagai sarana peningkatan kualitas sumber daya manusia (Kunarsih & Tampilen, 2021), artinya keberhasilan peran institusi atau organisasi pendidikan akan mendukung upaya dalam mencapai pembangunan bangsa. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan tidak terlepas dari penyelenggaraan organisasi pendidikan. Sebab, organisasi pendidikan seperti sekolah memiliki tugas yaitu menyusun strategi dan perencanaan dalam mendukung pembangunan (Rusmini, 2017).

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memegang peran strategis sebagai tempat kegiatan pembelajaran bagi siswa, keberhasilan sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Undang-undang guru dan dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Pernyataan tersebut menunjukkan peran guru sangat penting sebagai penyelenggaraan pendidikan untuk selalu meningkatkan profesionalismenya, pada hakekatnya guru profesional diharapkan memiliki kesadaran kolektif dalam rangka menjalankan tugasnya (Hamid, 2020).

Sedangkan, menurut Nurjan (2015) guru dalam menjalankan profesionalismenya harus selalu meningkatkan kualitas dirinya, pentingnya peningkatan kualitas guru berkenaan dengan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan dalam peningkatan kualitas guru (Hartono, 2020). Kepemimpinan lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab dalam memajukan

pendidikan dengan menjalankan visi misi serta mengkomunikasikan dengan bawahannya (Sidiq & Khoirussalim, 2021).

Macam-macam kondisi kerja salah satunya kondisi sosial dimana kondisi sosial mencakup hubungan pimpinan dengan bawahannya, hubungan antara pemimpin diharapkan dapat selaras dalam mencapai tujuan organisasi (Jakaria & Putra, 2020). Hubungan kepala sekolah sebagai kepemimpinan dinilai penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru sebagai bawahan, dimana kepala sekolah memiliki tanggung jawab pada organisasi sekolah yang dipimpin (Jamaluddin & Istofa, *dkk.*, 2021), artinya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya.

Gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam pengembangan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi (Kurniawan, 2018; Ferlis & Utami, 2022). Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan berhubungan dengan bagaimana kepala sekolah untuk meningkatkan atau mendorong kinerja guru serta karyawan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan (Hartono, 2020). Salah satu bentuk inovasi dalam memajukan organisasi yaitu karakteristik *leader* atau kepemimpinan (Rusmini, 2017). Motivasi kerja guru salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam pendidikan (Tas'adi, 2019), serta motivasi yang baik kepala sekolah akan memberikan dorongan guru dalam bekerja dan meningkatkan kinerja guru (Jamaluddin & Istofa, *dkk.*, 2021).

Beberapa pendapat tersebut mengungkapkan motivasi kerja guru menjadi sangat *urgent* untuk diperhatikan dalam pengembangan lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan. Guru sebagai *role model* dalam mengajarkan nilai-nilai positif kepada siswa dalam lembaga pendidikan (Aslan & Setiawan, *dkk*, 2019). Motivasi kerja guru merupakan bagian dari motivasi ekstrinsik, menurut Saleh (2018) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mempengaruhi seseorang dari luar (Saleh, 2018), dimana motivasi intrinsik suatu bentuk motivasi dari luar individu yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan seseorang dalam perilakunya.

B. Rumusan Masalah

Dalam dunia Pendidikan diperlukan gaya atau tata cara kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2013). Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif, dimana selalu mendorong anggota-anggota kelompok untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan demokratis saat memutuskan lebih cenderung secara kolektif atau bersama-sama antara pimpinan lain dengan bawahannya, terkadang saat pertemuan organisasi dilakukan dan sulit untuk mendapatkan keputusan maka secara demokratis dilakukan secara voting atau mengambil suara terbanyak, hal ini sering dilakukan dalam asas demokratis.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi tergantung seberapa banyak semangat motivasi yang diberikan. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda-beda, hal itu tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang telah dicapai. Tidak jarang ditemukan guru yang tidak memiliki semangat dalam melakukan tugas mengajar dalam bentuk terlambat kerja, kurang disiplin, mbolos kerja berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu bisa terjadi salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja. Kondisi seperti itu yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugas, harus mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatian untuk mencapai hasil yang sudah ditetapkan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, guru akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin, karena mereka yakin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dan tepat sarannya maka kepentingan pribadi akan terpelihara pula.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskandalam latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Adakah Hubungan antara Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja ?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini yakni dapat menjadi rujukan dan memberikan tambahan informasi teori bagi pengembang pendidikan untuk mengembangkan teori terkait gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat dari penelitian ini yakni:

- a. Bagi kepala sekolah diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan kepemimpinannya, sehingga dapat memiliki dampak positif bagi seluruh warga sekolah.
- b. Bagi guru diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagaimana menyikapi kepemimpinan kepala sekolah
- c. Bagi peneliti diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti pelanjut.