

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi di era globalisasi saat ini. SDM harus mampu mengatur dirinya dan seluruh kemampuannya untuk mencapai kehidupan damai yang seimbang dan berkelanjutan untuk mampu menjalankannya sebagai makhluk sosial yang fleksibel dan transformatif. Suatu organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat mencapai tujuan dan salah satu strategi yang dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mencapai target yang telah ditentukan (Ren et al., 2018).

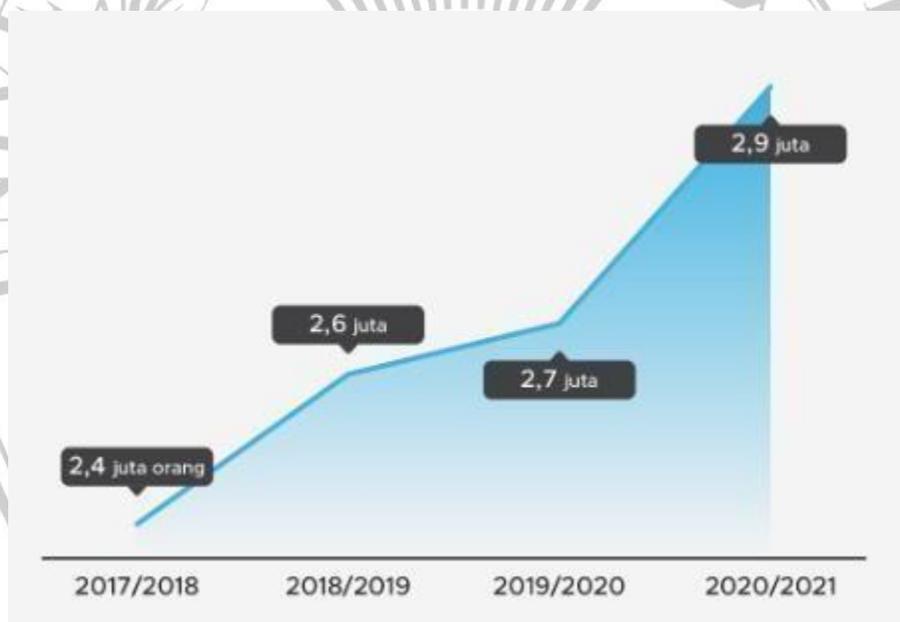
Salah satu organisasi dalam lembaga Pendidikan yang mana SDM terpenting dalam sekolah adalah tenaga pengajarnya atau yang biasa disebut dengan profesi guru. Karena guru diakui sebagai elemen penentu dari keberhasilan atau kegagalan suatu proses pembelajaran dan bagaimana masa depan peserta didik (Engel et al., 2014). Guru selaku pemegang peran penting dalam mencapai tujuan dari lembaga sekolah tentu terdapat tujuan yang harus dicapai. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Eskawati (2012) bahwa guru adalah seseorang yang berhadapan secara langsung dengan muridnya, dalam sistem pembelajaran guru dapat berperan sebagai perencana dan implementator. Dengan demikian, guru tentu harus memiliki kualitas kerja dalam mencapai tujuan dan memenuhi harapan dari muridnya.

Kualitas kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mencapai tujuannya sejalan dengan yang diungkapkan oleh Flippo (2005) bahwa kualitas kerja merupakan hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru sehingga pada dasarnya seorang guru dapat melihat sejauh mana tugas yang dijalankan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Darling & Hammond (2017) mendefinisikan kualitas guru sebagai sekumpulan sifat, keterampilan, dan pemahaman pribadi yang dibawa seorang individu ke dalam proses pengajaran.

Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi kualitas guru dapat diukur melalui empat elemen yakni: (1) kemampuan profesional guru, terdiri dari kemampuan kecerdasan, sikap dan prestasi dalam bekerjanya (2) usaha guru dalam menyampaikan kemampuan profesional yang dimiliki kedalam tindakan mengajar yang langsung (3) ketepatan waktu yang disampaikan untuk kegiatan profesional (4) keselarasan antara keahlian dengan pekerjaan serta adanya kesinambungan pendidikan dan keahliannya dengan apa yang diajarkan.

Berdasarkan elemen kualitas guru tersebut, dijelaskan bahwa kualitas guru harus memiliki kemampuan kecerdasan yang dapat memudahkan dalam proses belajar mengajar, kemampuan komunikasi yang baik, kedisiplinan, dan keselarasan antara mata Pelajaran yang diampu dengan keahlian formal yang ditempuh.

Gambar 1. 1 Statistik Kelayakan Guru di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia

Berdasarkan data di atas mengungkapkan bahwa kelayakan guru di Indonesia mengalami tren meningkat di setiap tahunnya. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mendefinisikan kelayakan guru sebagai guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik setara Diploma IV (D4) atau Strata I (S1) maupun lebih tinggi. Berdasarkan pengertian kelayakan guru tersebut selaras

dengan dimensi kualitas guru terkait profesionalitas dan keselarasan pendidikan formal dengan mata pelajaran yang diampuh. Tren kelayakan guru meningkat di Indonesia menunjukkan bahwa adanya peningkatan kualitas kerja guru di Indonesia sehingga perlu adanya penelitian terhadap kualitas guru yang berada di setiap sekolah. Selain itu juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, menurut Mathis & Jackson (2011) terdapat tiga faktor kualitas kerja yaitu, desain pekerjaan, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang

Dalam observasi awal di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang terdapat beberapa fenomena terkait kualitas kerja guru SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang, dalam beberapa kesempatan mampu ikut serta dalam kegiatan kelas nasional yang melibatkan guru-guru didalamnya antara lain sebagai instruktur kurikulum nasional yang diadakan oleh Menteri Pendidikan untuk membahas kurikulum nasional, kemudian di kesempatan lain guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang mendapat penghargaan sebagai guru produktif di suatu event guru magang taraf internasional. Kemudian dilihat dari hasil kualitas guru yang ada beberapa siswa yang diajar mampu berkompetisi di kelas nasional dari beberapa prestasi yang dihasilkan baik dikelas nasional maupun internasional siswa SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang antara lain, juara robotic di Malaysia dan juara robotic di korea, menciptakan kendaraan berbahan bakar listrik ramah lingkungan yang pada suatu moment diuji coba langsung oleh presiden Indonesia.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas guru juga turut serta aktif didalamnya, penerapan sistem taat pada aturan sekolahan seperti absensi guru dan aturan tenaga pendidik terus di jalankan serta dievaluasi, hal itu bisa dilihat dari tingkat absensi yang sangat minim, guru yang izin disetiap bulannya tidak lebih dari 3 kali. Peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas kerja guru demi mencapai visi sekolah dengan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada efektivitas, kinerja pemimpin dan bawahan (Sadeghi & Pihie, 2012)

Kepemimpinan transformasional terbukti mempunyai dampak positif terhadap berbagai hasil penting dan kinerja hanyalah salah satu diantaranya. Memang, hasil seperti perilaku kewarganegaraan organisasi, upaya ekstra, keterlibatan karyawan atau kerja, kepercayaan pada manajer, pertukaran pemimpin-anggota yang lebih tinggi (Deng et al., 2023). Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang guru perlu adanya campur tangan seorang pemimpin dalam sekolah, dalam hal ini kepala sekolah juga turut andil dalam proses meningkatkan kualitas kerja guru, kepemimpinan seorang kepala sekolah untuk bisa mentransformasikan apa yang menjadi visi misi sekolah untuk dapat terwujud dengan baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja guru akan semakin membaik. Dalam penerapannya pada guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang, pimpinan tertinggi di sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dilihat dari banyaknya guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang menjalankan tugasnya sesuai dengan visi sekolah.

Kepala sekolah membuktikan kepemimpinan transformasionalnya dengan melakukan beberapa tindakan seperti halnya menetapkan arah termasuk membangun visi bersama, mengembangkan sumber daya manusia, memberikan dukungan individual, menawarkan stimulasi intelektual, dan memberikan contoh nilai-nilai dan praktik-praktik yang baik serta Mendesain organisasi dengan membangun budaya kolaboratif, menciptakan dan memelihara struktur dan proses pengambilan keputusan bersama, dan membangun hubungan dengan orang tua dan masyarakat luas. seiring dengan kepemimpinan transformasional, komitmen seorang guru juga turut dalam menghasilkan kualitas kerja guru di dalam organisasi sekolah. Hal ini diperkuat oleh pendapat Ostroff (1992), dalam Darwito (2008), gaya dan sikap kepemimpinan adalah salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat pula mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan anggota dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi sekolah. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Mathins dan Jackson, 2011: 122). Hal ini juga yang diungkapkan oleh Nasution, (2017) bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi.

Komitmen guru menurut Coladarci (1992) merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Berdasarkan definisi ini lebih menekankan komitmen guru dalam hal mengajar. Komitmen guru juga merupakan pusat untuk meningkatkan kinerja guru dan belajar siswa agar mengurangi pergantian guru (Ingersoll, 1997).

Sehingga dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka muncul beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang ?
5. Apakah komitmen organisasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendiskripsikan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja guru melalui komitmen organisasi guru di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat pada penelitian ini dibagi menjadi dua antara praktis dan teoritis.

1. Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk lebih memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kualitas kerja mereka melalui perantaraan komitmen organisasi, dan hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan dalam organisasi.
2. Teoritis: Penelitian ini berfokus pada pengembangan dari variabel kinerja yang sudah banyak diteliti, kualitas kerja sebagai variabel diupayakan agar lebih rincinya dari teori kinerja yang ada dalam penelitian sebelumnya.