

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada komponen sistem pendukungnya seperti; peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran. Untuk mencapai kualitas proses dan hasil pendidikan jika mendapat dukungan penuh dari setiap komponen pendukung. Mutu pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, melalui tiga syarat utama yang harus diperhatikan ialah: pertama sarana gedung, kedua guru dan tenaga kependidikan yang profesional, dan ketiga buku yang memadai dan berkualitas (Mulyasa, 2012).

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya terjadi jika peningkatan kinerja guru terjadi secara optimal, kualitas guru akan tercermin dalam proses belajar mengajar yang terlaksana sesuai dengan tuntutan kurikulum. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 mengamanatkan bahwa tugas utama guru yang dimaksud adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan baik itu formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Tugas utama guru dalam proses pendidikan (kinerja guru) akan

memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan, baik bagi siswa, orang tua, masyarakat dan sebagai pusat perhatian dalam meningkatkan, mengembangkan tujuan institusi pendidikan serta mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik menuju kedewasaan mental, spiritual maupun fisik-biologis (Setiyati, 2016)

Sekolah tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan Sekolah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan guru sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada institusi pendidikan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan institusi pendidikan dapat dicapai.

Institusi pendidikan perlu mengetahui sasaran kinerjanya agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan institusi pendidikan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut maka pemilihan lokasi penelitian dilakukan di Sekolah. Penulis melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui kinerja yang ada di sekolah tersebut. Selain dengan wawancara, penulis juga menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang dipilih secara acak dari populasi yang ada di

Kecamatan Semarang Timur, dengan menggunakan 5 dimensi kinerja, lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1.
Hasil Studi Pendahuluan Kinerja Guru
Di Kecamatan Semarang Timur Tahun 2019

Indikator Penilaian	STS		TS		CS		SS		SS		skor total	persentase pencapaian
	f	n=fx1	f	n=fx2	f	n=fx3	f	n=fx4	f	n=fx5		
Kuantitas	1	1	2	4	18	54	9	36	0	0	95	63%
Kualitas	3	3	4	8	19	57	3	12	1	5	85	57%
kerja sama	1	1	2	4	17	51	7	28	3	15	99	66%
tanggung jawab	0	0	7	14	14	42	5	20	4	20	96	64%
Inisiatif	0	0	8	14	19	57	2	8	1	5	84	56%

Sumber : Survey Pendahuluan

Ket:

F= frekuensi

N =nilai

Dari tabel 1.1 menunjukkan hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja guru. Permasalahan yang terjadi pada Sekolah dapat dilihat dari indikator kinerja guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dan masih jauh dari skor ideal,yaitu:

1. Kuantitas kerja yang kurang dikarenakan masih banyaknya guru yang tidak hadir setiap bulannya
2. Kualitas kerja yang masih rendah karena adanya guru yang tidak terlalu memperhatikan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Kerja sama yang masih rendah karena masih ada guru yang kesulitan bila harus mengajarsama dengan guru-guru tertentu

4. Tanggung jawab masih memiliki persentase yang rendah, hal ini karena adanya guru yang tidak mau mengakui hasil kerja dan kesalahannya dalam pengambilan keputusan yang kurang tepat
5. Inisiatif yang masih rendah, hal ini terlihat dari situasi dimana guru tidak memiliki inisiatif pribadi untuk mengerjakan pekerjaan lain pada saat waktu luang, melainkan beberapa guru hanya mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, seperti bermain internet dan bermain alat komunikasi.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru diatas, masih banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani oleh guru sesuai harapan undang-undang dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya, mengakibatkan rendahnya kinerja guru, pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal pada guru.(Setiyati, 2016)

Salah satu faktor eksternal yang mampu mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan institusi pendidikan. Untuk itu institusi pendidikan memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi

motor penggerak perubahan (transformation) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan institusi pendidikan baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam institusi pendidikan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan (Kala'Lembang, Soetjipto, & Sutrisno, 2015) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja banyak menarik minat peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Tucunan et al., (2014) didapatkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kala'Lembang et al., (2015) diperoleh hasil yang sama di mana kinerja guru meningkat karena adanya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional. Namun hasil yang tidak konsisten didapati pada penelitian (Cahyono, Maafif, &

Suharjono., 2014) didapati bahwa kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah motivasi. Motivasi dapat berasal dari luar dan dari dalam individu. Menurut teori (Putri & Budi, 2013) motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk berprestasi adalah motivasi intrinsik. Melalui motivasi intrinsik membuat guru sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan guru akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini, seorang guru dituntut memiliki motivasi intrinsik sehingga mereka dapat menampilkan kemampuan seperti menguasai bahan yang akan diajarkan, mempunyai bahan ajar memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, sehingga peserta didik cenderung tertarik untuk belajar dengan sungguh- sungguh sehingga membawa peningkatan pada kinerja guru.

Penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik pada penelitian yang dilakukan oleh Pambudi et al. (2016) dan Tucunan et al., (2014) didapati bahwa motivasi intrinsik dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang konsisten didapati pada penelitian Prahiawan & Simbolon (2014) di mana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di PT Intimas Lestari Nusantara.

Beberapa penelitian yang telah diuraikan diatas menunjukkan hasil yang bervariasi dengan adanya *research gap* maka peneliti menambah kreativitas

sebagai variabel intervening karena dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja guru. Kreativitas merupakan salah satu potensi manusiawi yang ada pada diri individu dengan derajat yang bervariasi satu sama lainnya. Banyak masalah yang dihadapi seorang guru dalam mengajar yang menuntut ketepatan, waktu, dan hasil dari pekerjaan yang diwujudkan pada tujuan pembelajaran. Dalam hal ini seseorang dituntut memiliki kreativitas yang menghasilkan karya yang baru sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Fitriani, 2019). Guru yang kreatif akan lebih berupaya dan mengajar keras dalam pencarian metode atau cara yang tepat dalam kegiatan pembelajaran, sehingga merangsang peserta didik yang diajarnya untuk dapat belajar lebih giat.

Penelitian sebelumnya oleh Dama & Ogi (2018) yang berjudul “Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado” didapati bahwa Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PT Bank Mandiri Kanwil Manado, hasil penelitian lainnya terdapat hasil yang sama di mana dalam penelitian (Bayu dan Kartib, 2017) didapati hasil kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Studio Desain di Bandung)

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Model Pengembangan Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap perbedaan penelitian antara penelitian satu dengan penelitian lainya dan fenomena gap yang menunjukkan kinerja guru di Kecamatan Semarang Timur yang kurang optimal, maka rumusan masalah pada Studi penelitian ini adalah bagaiman meningkatkan kinerja guru Negeri di Semarang Timur. kemudian *Question Riset* yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas guru ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas guru ?
5. Bagaimana pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas guru.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas guru.

5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. **Aspek Teoritis** : Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengembangkan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam meningkatkan kinerja guru.

2. **Aspek Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini melatih pemahaman dalam berpikir ilmiah, dan mengasah kemampuan berpikir secara sistematis berdasarkan ilmu, wawasan, dan pengalaman yang diperoleh.

- b. Bagi guru

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan atau kebijakan bagi \ guru negeri di Kecamatan Semarang Timur.