

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia menjadi faktor penting dalam organisasi. Semua Tindakan dan kegiatan yang ada dalam organisasi dipelopori dan ditentukan oleh manusia yang ada di dalamnya. Dalam organisasi yang ada di dunia pendidikan, dibutuhkan manusia yang dapat menjadi pelopor dan penggerak yang diperlukan dalam pengelolaan anggota organisasi untuk dapat mencapai dari tujuan organisasi yang ada. Sumber daya manusia menjadi tokoh utama dan sentral dalam organisasi untuk mendukung tujuan organisasi berjalan dengan baik. Organisasi pendidikan harus memiliki Guru yang memiliki kemampuan tinggi pada bidangnya serta usaha mengelola lingkungan kerja mereka seoptimal mungkin sehingga produktivitas guru meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi yang mereka kelola.

Kinerja seorang guru merupakan tolak ukur dari hasil dan prestasi kerja yang dapat dilihat dan dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas (produktivitas) berdasarkan capaian kinerja yang telah ditentukan. Sebuah organisasi dapat dikatakan baik adalah organisasi yang berusaha menjadikan sumber daya manusianya memiliki peningkatan kemampuan dalam kinerja, karena hal tersebut menjadi faktor peningkatan pada organisasi lingkungan pendidikan. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru menjadi tantangan bagi Yayasan dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi pada Pendidikan Muhammadiyah terdapat berbagai aspek sumber daya manusia yang ada didalamnya, antara lain ada Majelis Dikdasmen, Kepala Sekolah, Guru, Karyawan, serta Siswa. Salah satu persoalan pada lingkungan pendidikan Muhammadiyah adalah mencari seorang pemimpin Majelis atau yayasan yang bisa memberikan perubahan pada seluruh Lembaga yang dinaunginya. Majelis Dikdasmen sendiri adalah singkatan dari Majelis Pendidikan dasar dan Menengah yang memiliki fungsi sebagai pusat Pendidikan, Dakwah, Kaderisasi dan juga pelayanan dalam rangka untuk dapat mencerdaskan kehidupan umat manusia. Sebagai salah satu pembantu pimpinan dalam organisasi Muhammadiyah Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) memiliki tugas meliputi : Pengelolaan dalam bidang Pendidikan, Peningkatan kualitas serta kuantitas tenaga professional, Pengembangan Amal usaha Pendidikan, serta penelitian dan pengembangan bidang Pendidikan dasar dan menengah.

Lingkungan Pendidikan Muhammadiyah terdapat beberapa sekolah atau lembaga mulai dari tingkat Sekolah dasar hingga tingkat Sekolah atas, Adapun Lembaga yang ada di lingkungan Pendidikan Muhammadiyah terdiri dari SMA Muhammadiyah 3 Surabaya, SMP Muhammadiyah 4 Surabaya, SD Muhammadiyah 6 Surabaya, SD Muhammadiyah 7 Surabaya dan SD Muhammadiyah 24 Surabaya yang berada dibawah naungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen). Lembaga Pendidikan Muhammadiyah juga sama seperti Lingkungan Pendidikan swasta pada umumnya yang kesulitan mencari

seorang pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal. Dalam beberapa kasus pemimpin dalam Majelis atau Yayasan sekolah Muhammadiyah tidak paham dalam pola kepemimpinan dalam organisasi sekolah dengan organisasi persyarikatan Muhammadiyah, dalam prakteknya pada pengelolaan organisasi sekolah, pola kepemimpinan yang dipraktekkan hampir sama dengan mengelola organisasi Muhammadiyah.

Pendidikan Muhammadiyah bukan hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan organisasi saja, akan tetapi juga mengemban misi dari Muhammadiyah itu sendiri yang berfokus pada misi kemanusiaan serta misi amar ma'ruf nahi munkar yang telah dijeaskan dalam pedoman hidup warga Muhammadiyah yang menyatakan bahwa "Warga Muhammadiyah harus menghormati dan mengasihi antara yang tua dan muda, tidak merendahkan sesama, tidak berprasangka buruk kepada sesama, peduli kepada orang miskin dan yatim, tidak mengambil hak orang lain, berlomba-lomba dalam kebaikan, serta hubungan-hubungan sosial yang bersifat dengan terwujudnya masyarakat Islam yang sebenarnya".

Dalam dunia pendidikan di sekolah Muhammadiyah, para Guru dan Siswa dituntut untuk menguatkan dan mengetahui ideologi serta tujuan dari Muhammadiyah itu sendiri. Dengan demikian seorang guru yang bekerja di lembaga pendidikan Muhammadiyah dituntut harus mempunyai dan menerapkan wawasan dan ideologi organisasi Muhammadiyah, hal ini diharapkan dapat menjadikan seorang guru bisa mentransformasikan

wawasan dan ideologinya terhadap peserta didik. Hal ini selaras dengan cita-cita muhammadiyah serta tujuan Pendidikan muhammadiyah.

Produktivitas guru merupakan faktor yang penting dalam menghasilkan kinerja, karena keefektifan dari seorang guru untuk menyelesaikan tugasnya merupakan factor terpenting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Sesuai dengan latar belakang yang terjadi di lingkungan Pendidikan sekolah dasar Muhammadiyah wonokromo ditemukan permasalahan guru tetap yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan apa yang ditugaskan dalam sekolah, kemudian jam mengajar yang tidak sesuai dengan pedoman pembelajaran yang ada serta tugas administrasi guru yang kurang lengkap dan tidak dikumpulkan tepat waktu seperti jurnal mengajar dan Rancangan pembelajaran siswa, serta kurangnya guru tetap yang telah memiliki sertifikasi guru membuat hal ini mencerminkan rendahnya produktivitas yang dimiliki oleh guru tersebut.

Sehingga permasalahan ini menjadi tantangan tersendiri bagi sekolah terutama lembaga pendidikan muhammadiyah wonokromo. Karena keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang guru juga berperan dalam jalannya proses pendidikan yang berkualitas serta berperan dalam terlaksananya tata kelola yang dapat mendukung kemajuan dan perkembangan lembaga pendidikan. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas mendidik atau mengajar, membimbing, melatih,

meniali serta mengarahkan dan mengevaluasi hal ini diatur dalam (UU Nomor 14 tahun 2005 pasal 1). Menurut (Maulizar, 2012).

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam sebuah organisasi. (Goleman, 1995) mengatakan pemimpin harus memiliki pengaruh dan kekuatan untuk dapat mengontrol emosi setiap orang. Apabila emosi orang-orang dapat digerakkan dan diarahkan ke dalam rasa antusiasme, maka kinerja yang akan dihasilkan akan meningkat. Namun apabila emosi orang-orang digerakkan dan diarahkan kedalam rasa kecemasan dan kebencian, maka kinerja yang dihasilkan akan merosot. Hal ini mengartikan bahwa apabila pemimpin dapat menggerakkan emosi secara positif, maka akan dapat memancing keluar sisi terbaik dari dalam diri setiap orang secara maksimal.

Salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pentingnya seorang pemimpin dalam menciptakan visi serta lingkungan yang dapat memotivasi bawahannya untuk dapat berprestasi melampaui apa yang diharapkan (Burns dalam Dewi, 2012) adalah gaya kepemimpinan Transformasional. Dalam setiap perubahan yang terjadi dalam organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek terpenting yang perlu diperhatikan adalah perubahan pada individu yang ada di dalamnya. Dalam praktiknya perubahan yang dilakukan pada individu harus melalui proses, dalam hal ini seorang pemimpin sebagai pemegang kendali dalam sebuah organisasi, harus bisa memelopori dan memprakarsai dalam melakukan perubahan, karena perubahan yang baik harus dimulai dari tingkat yang paling atas (Ketua Majelis Dikdasmen). Pentingnya gaya

kepemimpinan transformasional juga dikemukakan oleh (Bass, 1985) bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih berfokus dalam peningkatan motivasi dan kinerja pengikut dibawahnya, apabila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Dengan kepemimpinan yang bergaya ini, para pengikut lebih merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin mereka dan termotivasi untuk dapat melakukan kinerja yang lebih baik untuk organisasi dan sekolah.

“Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi dalam beberapa tahapan pada perbuatan seseorang individu untuk upaya mewujudkan apa yang menjadi tujuannya” (Wibowo, 2010). Dengan begitu motivasi dapat menjadi aspek yang mempengaruhi kinerja karena dapat menjadi motivasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan atau pemimpin, karena tingginya motivasi dapat berdampak pada kinerja yang diberikan sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi dan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Dengan melihat dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya motivasi menjadi dorongan yang berasal dari diri dan luar seseorang untuk mencapai output kerja yang ditentukan. Dengan adanya motivasi pada dalam diri guru dapat memaksimalkan kinerja guru sebagai pendidik yang berkualitas dan profesional untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Berdasarkan sejarah dan perkembangan pendidikan yang pesat pada pendidikan Muhammadiyah Wonokromo menjadikan lingkungan Muhammadiyah di Wonokromo dapat berkembang karena banyaknya amal usaha Muhammadiyah yang pada akhirnya dapat mendorong stabilitas umat pada lingkungan Pimpinan cabang Muhammadiyah Wonokromo. Lembaga sekolah di lingkungan pendidikan pimpinan cabang Muhammadiyah Wonokromo menjadi tonggak penting serta menjadi pelopor pendidikan yang ada, hal ini dapat dilihat dari data total keseluruhan siswa sekolah dasar yang ada pada lingkungan pendidikan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Wonokromo mencapai jumlah 1500 siswa.

Jumlah guru atau pendidik yang ada pada sekolah juga mempengaruhi apakah sudah terakomodir atau tidaknya peserta didik yang ada pada sekolah tersebut, dengan siswa yang mencapai 1500 siswa maka diperlukan seorang guru yang profesional serta bermutu untuk dapat menunjang kegiatan belajar mengajar pada lingkungan sekolah.



**Gambar 1. 1 Diagram Guru Bersertifikat**

*Sumber : Kemendikbud.go.id*

Dari presentase diatas dapat dilihat bahwasanya 69% (27 orang) Guru sekolah dasar yang tersertifikasi, dan 31% (12 orang) Guru sekolah

dasar yang belum tersertifikasi. Dalam penerapannya ideologi muhammadiyah dapat ditularkan dan didoktrin dengan cara berorganisasi, dalam lembaga muhammadiyah seorang guru dituntut untuk lebih produktif. Tidak hanya produktif dalam hal mengajar dan internal sekolah tetapi juga harus dapat produktif diluar sekolah, hal ini selaras dengan motto “Hidup-hidupilah muhammadiyah, dan jangan mencari kehidupan di muhammadiyah” yang menjadi motto bagi seorang guru dan dicetuskan oleh Kh. Ahmad Dahlan selaku pendiri organisasi muhammadiyah. Dengan demikian seorang guru juga harus ikut membangun dan menghidupi muhammadiyah dalam segi organisasi eksternal. Salah satunya dengan cara ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan pimpinan setempat dan menjadi pengurus dan anggota dalam organisasi otonom muhammadiyah itu sendiri.

Dari penjelasan diatas tentang jumlah siswa yang banyak, kurangnya guru yang tersertifikasi, kemudian guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dimiliki serta sedikitnya guru yang berpartisipasi dalam ortom muhammadiyah menjadikan sekolah dasar muhammadiyah wonokromo harus mempunyai motivasi kerja serta pemimpin yang bisa mendorong para guru untuk lebih produktif lagi. Maka dari itu diperlukan seorang pemimpin yang bisa menjadi stakeholder bagi para bawahannya agar dapat memajukan sekolah untuk lebih berkualitas pada segi pendidikan, kurikulum, serta sarana dan prasarana lainnya yang dapat menunjang produktivitas bagi guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat menekankan pentingnya



visi dan lingkungan sekolah yang memotivasi para bawahan untuk meningkatkan kinerja serta prestasinya adalah kepemimpinan Transformasional. Ketua majelis Dikdasmen sebagai pimpinan tertinggi dalam lingkungan Pendidikan Muhammadiyah merupakan subjek yang mempunyai kewajiban melakukan transformasi kepemimpinan melalui arahan, bimbingan maupun tugas terhadap Guru dan Karyawan yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja guru di Lingkungan Pendidikan Muhammadiyah Wonokromo Surabaya”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja guru di lingkungan pendidikan Muhammadiyah Wonokromo Surabaya ?
2. Apakah Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja guru di lingkungan pendidikan Muhammadiyah Wonokromo Surabaya ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja guru di lingkungan pendidikan Muhammadiyah Wonokromo Surabaya ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Produktivitas kerja guru di Lingkungan Pendidikan Muhammadiyah Wonokromo Surabaya .
2. Menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di lingkungan pendidikan muhammadiyah wonokromo surabaya.
3. Menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di lingkungan pendidikan muhammadiyah wonokromo surabaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian diharapkan bermanfaat untuk :

1. Bagi sekolah, dapat menjadi saran dan acuan untuk meningkatkan kepemimpinan yang bergaya transformasional dan motivasi kerja agar terciptanya tim kerja yang harmonis dan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya.
2. Bagi pengembangan ilmu, sebagai acuan dan bahan informasi dalam berpengaruhnya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan dan acuan dalam penelitian selanjutnya terhadap masalah dalam organisasi untuk menyangkut gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.