

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ghulam Hamdu dalam Sifra Sahiu dan Hengki Wijaya mengatakan bahwa motivasi mendorong seseorang secara sadar dalam bertindak dan melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan Wijaya (2017, 231). Menurut Uno (2008, 9), motivasi merupakan dorongan ataupun kekuatan secara alami yang terdapat dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan. Williams dan Burden (1997, 111-141) membedakan dua aspek motivasi. *Pertama*, motivasi mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu, dan *Kedua* motivasi mendasari seseorang untuk bertahan dalam sebuah pekerjaan.

Motivasi mengajar menurut Dörnyei dan Ushioda (2011, 158-185), menjadi dasar yang mendorong keinginan seseorang yang muncul dari dalam untuk mengajar dan mempertahankan pengajarannya, serta mengupayakan melalui sebuah proses dalam pembelajaran melalui sikap, dan semangatnya. Han dan Yin (2016, 1-18) menjabarkan mengenai faktor penting yang dapat mempengaruhi peserta didik dalam pembelajaran yaitu motivasi guru dalam mengajar menambahkan bahwa motivasi guru sangat berpengaruh terhadap kegiatan belajar dan mengajarnya didalam kelas dan dapat mempengaruhi siswa yang diajarnya. Sinclair (2008, 79–104.) menjabarkan mengenai motivasi mengajar guru. Menurutnya, motivasi guru mendorong guru untuk mengajar, tetap mempertahankan pengajarannya bahkan aktif untuk mengikuti pelatihan profesi guru.

Figen Eres (2011, 2) berpendapat bahwa motivasi mendorong pekerja lebih berdedikasi kepada organisasi, lebih produktif dan mampu mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu peranan pemimpin dalam memotivasi bawahannya sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, motivasi bisa diartikan sebagai kekuatan yang bisa mendorong seseorang. Motivasi mengajar guru merupakan suatu dorongan (*driving force*) yang dapat menyebabkan seorang guru mampu berbuat sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan. Kepala sekolah berperan sangat penting dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sehingga guru mampu mencapai tujuan sekolah.

Adanya sebuah organisasi dimulai dari kesepakatan bersama untuk mencapai sebuah tujuan. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang berdiri karena ada tujuan yang ingin dicapai bersama. Setiap anggota didalam organisasi sekolah seperti Kepala Sekolah dan guru memiliki setiap tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Organisasi sekolah di gerakkan oleh visi dan misi bersama.

Secara umum tujuan organisasi Pendidikan seperti telah ditetapkan dalam UU No. 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, yaitu:

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 negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Agar filosofi Pendidikan yang tertuang dalam UU Sistem Pendidikan Nasional tersebut dapat dijalankan, maka peranan guru sangat penting dalam hal

ini. Dalam sebuah proses pendidikan, seharusnya ada sebuah proses transformasi ilmu pengetahuan dari pendidik ke peserta didik. Guru berperan sangat penting dalam terjadinya sebuah proses kegiatan pembelajaran didalam kelas. Guru membangun lingkungan belajar yang kondusif, mengatur kelas dengan baik dan membuat murid satu dengan yang lainnya saling terhubung. Melalui hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya peranan guru dalam meningkatkan ilmu pendidikan. Guru yang berperan sebagai fasilitator harus berusaha menciptakan pembelajaran yang efektif, mengembangkan bahan pembelajaran, kurikulum serta memahami dan meningkatkan kemampuan peserta didik.

Berkhof (2004, 15) menjabarkan bahwa pendidikan Kristen adalah pendidikan yang berpusat kepada Allah, merupakan suatu implikasi dan interpretasi kasih Allah. Knight (2009, 210-213) menambahkan bahwa tujuan dari pendidikan Kristen sesungguhnya untuk membawa murid ke dalam hubungan yang mengenal dan menyelamatkan dengan Kristus. Kristus yang seharusnya menjadi pusat dari segala pemberitaan dan pembelajaran di dalam kelas. Bahkan, guru, murid, orang tua serta seluruh pihak yang ambil bagian dalam Pendidikan, seperti Kepala Sekolah sebagai pemimpin sebuah organisasi dan guru sebagai pemimpin didalam kelas harus memiliki kehidupan yang berpusat kepada Kristus.

Dalam sebuah organisasi pendidikan, pemimpin yang dimaksud bisa dari tingkat pemerintahan yang tertinggi yaitu Menteri, di tingkat atas hingga yang bawah yang bertugas untuk mengepalai Departemen bidang Pendidikan, dan membuat keputusan serta peraturan yang bisa diterapkan secara Nasional. Yayasan Pendidikan merupakan organisasi pendidikan dalam skala kecil dan sebagai penanggung jawab atas berjalannya sebuah organisasi pendidikan. Dalam

pelaksanaannya, Kepala Sekolah merupakan pelaksana operasional dalam sebuah sekolah. Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab yaitu terselenggaranya seluruh kegiatan didalam sekolah dan berperan penting dalam perubahan, perbaikan, pengembangan dalam penyelenggaraan sebuah organisasi Pendidikan.

Pemimpin menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin dapat memberi pengaruh yang besar bagi sebuah organisasi, dan hal yang paling terpenting ialah gaya seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi tersebut. Menurut Doherty (2002, 105) kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar dalam waktu yang bersamaan menghasilkan sebuah prestasi untuk mencapai suatu tujuan merupakan tugas dari seorang pemimpin. Blanchard dan Hodges (2006, 5) menambahkan bahwa dalam prosesnya, seorang pemimpin memiliki peran yaitu mempengaruhi orang lain dalam hal cara berpikir, perilaku, ataupun dalam kehidupan pribadi atau professional. Pemimpin yang baik adalah seorang yang bisa mengkomunikasikan apa yang menjadi visi dan misinya bagi sebuah organisasi. Locke (1997, 4) menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan adanya sebuah proses mengajak orang lain untuk bersama mengambil sebuah langkah mencapai tujuan. Kepemimpinan menjadi suatu proses yang penting di dalam organisasi yang mengarahkan organisasi pada tujuan yang sudah dirancang.

Sebuah organisasi bisa berjalan sesuai dengan tujuan tidak hanya ditentukan dari pemimpinnya saja, tetapi iklim organisasi juga sangat menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Menurut Davis (1962, 58) bahwa sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim dan didukung oleh anggota organisasi dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi. Selanjutnya, pengertian

mengenai iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (1993, 21) iklim organisasi ialah lingkungan dimana manusia yaitu para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi ini tidak dapat dilihat atau disentuh, tetapi iklim organisasi ada seperti udara dalam sebuah ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam sebuah organisasi. Cherrington (1994, 469) mempertegas bahwa iklim digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik-karakteristik yang bersifat sementara dan mampu mengalami perubahan. Seperti pola cuaca harian, iklim organisasi dapat berfluktuasi dari waktu ke waktu karena perubahan organisasi. Iklim organisasi memberi kesempatan adanya perubahan di dalamnya. Iklim organisasi berfokus pada individu, dibentuk dari situasi dan tindakan sehari-hari anggota di dalam komunitas dan melakukan tanggung jawabnya. Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang dinamis atau bersifat sementara dan mampu mengalami perubahan tentang konteks organisasi untuk menemukan diri, mendapatkan penghargaan dan harapan dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi pendidikan, selain kepala sekolah dan iklim organisasi, kompetensi guru memegang peranan sangat penting sebagai keberhasilan kegiatan belajar dan mengajar. Pendidik (guru) sangat berperan aktif dalam menjalankan roda pendidikan. Seorang pendidik harus mampu secara aktif memahami tujuan umum pendidikan dalam berbagai bentuk khusus yang dikaitkan dengan tujuan akhir. Dalam konteks Sekolah Kristen, guru berperan sangat penting sebagai pelaksana utama dalam keberlangsungan sebuah organisasi Pendidikan. UU Republik Indonesia no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.

Sebagai seorang guru, peranan guru dalam mencapai tujuan sebuah institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang harus dimiliki dalam mengemban tugasnya. Guru memiliki bagian penting dalam sebuah organisasi. Guru sebagai pemimpin dapat memberi pengaruh yang besar bagi sebuah komunitas di kelas dan hal yang paling terpenting ialah gaya seorang guru dalam memimpin sebuah komunitas. Guru merupakan faktor paling penting dalam suksesnya sebuah kegiatan belajar dan mengajar di kelas. Iman, spiritualitas, watak, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan merupakan kualitas yang harus dimiliki oleh seorang guru. Sebagai seorang guru yang profesional, sangat perlu untuk mengembangkan pengetahuannya.

Keberhasilan pembelajaran dalam sebuah proses belajar dan mengajar, ialah adanya interaksi yang dibangun oleh guru bersama siswa didalam kelas. Menurut Santrock (2011, 436-438) motivasi adalah sebuah pemberian energi untuk bisa mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Motivasi bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang merupakan motivasi intrinsik. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang merupakan motivasi ekstrinsik seperti *reward* dan *punishment*.

Salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pendidikan yaitu adanya pencapaian prestasi secara akademik oleh murid. Prestasi akademik sebagai hasil atau *output* dari keberhasilan pembelajaran, dan perlu untuk melibatkan semua pihak. Dalam penelitian ini, secara khusus akan

menganalisis pengaruh kepemimpinan *transformational* kepala sekolah dan kompetensi yang dikembangkan oleh guru sehingga membangun iklim organisasi dan meneliti pengaruh terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Lentera Harapan Curug.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan sebelumnya, terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi serta kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap motivasi belajar yang dimiliki oleh siswa. Berikut ini permasalahan yang muncul dalam penelitian ini:

- 1) Gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah mempengaruhi iklim organisasi.
- 2) Kompetensi yang dimiliki oleh guru dapat menumbuhkan iklim organisasi.
- 3) Gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi mengajar guru.
- 4) Kompetensi yang dimiliki dapat mempengaruhi motivasi mengajar guru.
- 5) Iklim Organisasi dalam sekolah dapat menumbuhkan motivasi mengajar guru.
- 6) Organisasi memfasilitasi guru untuk mengembangkan kompetensi.
- 7) Kompetensi guru menolong guru untuk mencapai keberhasilan pembelajaran didalam kelas.
- 8) Keberhasilan pembelajaran didalam kelas membuat guru memiliki motivasi mengajar.
- 9) Motivasi mengajar membuat guru untuk lebih berdedikasi kepada organisasi dan lebih produktif.

10) Kurangnya motivasi guru dalam mempersiapkan administrasi pembelajaran.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian dilakukan di Sekolah Lentera Harapan Curug unit TK, SD, SMP dan SMA. Namun, penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan *transformational*, kompetensi guru, dan iklim organisasi terhadap motivasi mengajar guru.

1.4. Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah berpengaruh terhadap iklim organisasi?
- 2) Apakah gaya kompetensi guru berpengaruh terhadap iklim organisasi?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru?
- 4) Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru?
- 5) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah berpengaruh terhadap iklim organisasi.
- 2) Menganalisis gaya kompetensi guru berpengaruh terhadap iklim organisasi.

- 3) Menganalisis gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru.
- 4) Menganalisis kompetensi guru dapat berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru.
- 5) Menganalisis iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi guru-guru dan juga bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memperkaya penelitian di dunia pendidikan khususnya mengenai motivasi mengajar guru dalam sebuah sekolah. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya yang mencoba menggali mengenai motivasi mengajar guru.

1.6.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Lembaga

Sebagai bahan refleksi dan pertimbangan dalam melihat perkembangan sekolah hingga saat ini, sehingga dapat merencanakan pembenahan pada aspek tertentu demi kemajuan sekolah.

2) Bagi kepala sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kepemimpinan yang efektif bagi sekolah dan mendukung pertumbuhan profesionalisme guru.

3) Bagi guru

Sebagai masukan bagi praktisi pendidikan seperti guru dalam menjalankan fungsi utama sebagai lembaga pendidikan di tengah masyarakat.

4) Bagi siswa dan orang tua

Sebagai gambaran praktik pendidikan yang dialami di sekolah, dengan demikian dapat memberikan masukan kepada pihak sekolah. Orang tua juga dapat memberikan dukungan berupa Pendidikan di rumah yang sejalan dengan visi dan misi sekolah.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini dibahas secara sistematis untuk memudahkan dan memberi gambaran yang terperinci dengan pembagian sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II: Landasan Teori

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori sebagai landasan penelitian meliputi kepemimpinan *transformational*, kompetensi guru, iklim organisasi dan motivasi mengajar guru. Terdapat juga beberapa kajian penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III: Perspektif Kristen

Pada bab ini dijabarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian sebagaimana tertera dalam bab II dengan wawasan Alkitabiah. Semua teori akan dipandang dari perspektif kebenaran Alkitab sebagai dasar kebenaran dari segala

sesuatu. Dalam pemaparan ini, akan muncul indikator yang baru sebagai penyempurnaan dari yang sebelumnya.

BAB IV: Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan data, teknik analisis data, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

