

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya manusia yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat di capai dengan cara memaksimalkan efektifitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karier.

Yayasan Al-Mutaqin Syarif yang bergerak dalam bidang pendidikan yang memiliki tugas mengembangkan karier Guru. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu merencanakan program, melaksanakan program, dan mengevaluasi program pembelajaran dengan baik. Guru harus mampu membangkitkan motivasi kepada siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur, dan terarah. Guru harus memberikan pelayanan terbaik kepada anak didiknya, memberikan fasilitas, agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada anak didiknya. Guru

harus mendapatkan kesejahteraan yang cukup, kenyamanan dalam bekerja, dan mendapatkan kesempatan meningkatkan kemampuan profesionalitasnya. Guru yang ada di sekolah harus mendapatkan perhatian agar motivasinya tetap tinggi sehingga memberikan pelayanan yang prima kepada anak didiknya.

Pengembangan karier seorang Guru perlu dilakukan, karena seorang Guru bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Yayasan Al-Mutaqin Syarif merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha meningkatkan kinerja dan juga karier Guru, agar guru merasa puas dengan apa yang menjadi tujuannya. Yayasan sering mengadakan pelatihan disekolah, para guru juga mengikuti pelatihan/diklat diluar dan jika ada jabatan yang kosong sekolah juga mengadakan promosi jabatan.

Menurut Sudiro (2011) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan bekerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang di inginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi/perusahaan saat ini dan masa mendatang. Sedangkan menurut Buhler (2004), agar pengembangan karier efektif, program perencanaan karier harus mendapatkan dukungan dari manajemen puncak/ pemimpin dan para bawahan harus terus diberi dorongan-dorongan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah sangat menentukan. Pemimpin adalah ibarat sebuah pilot dalam suatu penerbangan, nahkoda dalam sebuah kapal laut, sopir dalam sebuah kendaraan. Sebuah organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Demikian juga, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki kekuatan sentral yang menjadi penggerak dan pengendali kehidupan sekolah. Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan dan kompetensi guru untuk melaksanakan tugas dalam proses belajar dan mengajar. Pengembangan ini harus dilakukan secara terus menerus oleh guru dan didukung oleh kepala sekolah dan instansi di atasnya. Peningkatan kemampuan dan kompetensi guru diharapkan agar guru dapat bertindak dan bertingkah laku secara profesional.

Organisasi juga memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Peran kepemimpinan transformasional di anggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns (1978 dalam Pradana dkk, 2014), dan selanjutnya dikembangkan oleh Bernard Bass dan para pakar ilmu lainnya. Menurut Bass (1985 dalam skripsi Pitasari 2015) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya. Kepala sekolah pada Yayasan Al-Mutaqin

Syarif selalu mendukung dan mendorong/memotivasi para tenaga pendidiknya untuk mengembangkan kariernya. Kepala sekolah pada yayasan selalu memberi panutan kepada guru seperti datang tepat waktu, mengajar sesuai yang sudah di jadwalkan dan mengajar para siswa dengan optimal. Kepala sekolah juga selalu menerima ide-ide dari para guru jika memang harus ada perubahan baik dalam rapat maupun tidak.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, dorongan atau motivasi juga menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan karier guru. Motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu. Seorang guru akan bekerja dengan giat apabila ia mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar anak didiknya. Motivasi dapat timbul dari dalam individu ataupun dari luar individu. Motivasi dari dalam disebut motif intrinsik yang meliputi keyakinan, harapan, minat, dan lain-lain, sedangkan motif yang berasal dari luar misalnya ingin mendapatkan penghargaan, mencukupi kebutuhan, dan lain-lain. Motivasi pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif, kepala sekolah selalu memberi motivasi dengan motivasi perjuangan dan secara kekeluargaan, serta akan mempromosikan jabatan para guru jika ada jabatan yang kosong apabila kinerjanya bagus. Kepala sekolah juga memberikan kenyamanan pada guru saat di ruang guru maupun di kelas saat mengajar.

Pengembangan Karier guru yang ada pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif masih kurang, masih banyak guru-gurumengabaikan dan kurang semangat jika ada diklat-diklat. Selain itu, para guru mempunyai sifat-sifat yang proaktif dan

kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dapat menunjukkan hasil kerja yang bermutu, serta kurang dapat mengerjakan tugas secara lebih baik.

Berkaitan dengan hal diatas, maka peneliti mengambil judul “
ANALISIS JALUR KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER GURU PADA
YAYASAN AL – MUTAQIN SYARIF MUNGUNG PULUNG
PONOROGO.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara Langsung terhadap Pengembangan Karier Guru pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungung Pulung Ponorogo?
- b. Apakah Kepemimpinan Transformasionalberpengaruh secara Langsung terhadap Motivasi Guru pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungung Pulung Ponorogo?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh secara Langsung terhadap Pengembangan Karier Guru pada Yayasan Al- Mutaqin Syarif Mungung Pulung Ponorogo ?
- d. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara Tidak Langsung terhadap Pengembangan karier melalui Motivasi Guru pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungung Pulung Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini hanya fokus pada “ Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karier”
- b. Lokasi penelitian yang digunakan adalah Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungging, Pulung, Ponorogo pada lembaga pendidikan MI dan Mts Ma'arif Mungging.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara Langsung terhadap Pengembangan Karier Guru pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungging Pulung Ponorogo?
- b. Menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara Langsung terhadap Motivasi Guru pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungging Pulung Ponorogo?
- c. Menganalisis apakah Motivasi berpengaruh secara Langsung terhadap Pengembangan Karier Guru pada Yayasan Al- Mutaqin Syarif Mungging Pulung Ponorogo ?
- d. Menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara Tidak Langsung terhadap Pengembangan karier melalui Motivasi Guru pada Yayasan Al-Mutaqin Syarif Mungging Pulung Ponorogo?

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pihak Yayasan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Yayasan Al-Mutaqin Syarif Munggung Pulung Ponorogo untuk meningkatkan Pengembangan Karier Guru yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh organisasi/ yayasan lain. Serta hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan dan arahan bagi seorang pemimpin didalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam organisasi/ yayasan tersebut.

b. Bagi Lembaga atau Universitas

Menambah perbendaharaan perpustakaan sebagai tambahan pengetahuan dan diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa. Serta sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan dan praktisi khususnya dikonsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan jurusan lain yang berhubungan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai ajang latihan untuk melatih daya nalar, analisis dan mengasah intelektualitas peneliti serta pengimplementasian ilmu yang didapat dibangku kuliah dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana srata satu (S1).

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Diharapkan bisa dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama berkenaan dengan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Pengembangan Karier.
3. Dapat memberikan kontribusi hasil literatur sebagai bukti empiris dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan referensi.

