

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti peran faktor kepemimpinan dan motivasi terhadap profesionalisme dalam meningkatkan kompetensi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat. Penelitian ini penting dilakukan untuk menindak lanjuti perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu. Pembaruan dalam penelitian ini terdapat pada metodologi penelitian yang digunakan, data dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode analisis kualitatif, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Kompetensi karyawan didalam aktivitas kerja dianggap penting pada implementasi strategi perusahaan yang disebabkan oleh perusahaan yang unggul dalam persaingan ketergantungan antara perpaduan keahlian karyawan dengan sistem kontrol karyawan sehingga tercapainya efektifitas pekerjaan (Stolen, 2012). Demikian pula dengan kompetensi yang baik dari karyawan akan membentuk strategi bekerja cerdas (*working smart*), sehingga mampu mengarahkan dan mengembangkan profesionalisme karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat sebagai Sekolah Dasar Negeri (SDN) dalam jumlah guru tetap yang mencukupi, sebesar 52 guru diharapkan menghasilkan kompetensi yang mungkin lebih baik. Dari fenomena data sekolahan ditemukan nilai perolehan

PKG (Prestasi Kerja Guru) yang masih dibawah harapan, yaitu nilai dibawah 85 masih cukup tinggi yaitu masih diatas 70. Prestasi kerja guru yang dicapai guru mulai tahun 2014 hingga tahun 2016 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Nilai Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat Semarang Tahun Pelajaran 2014-2016

No	Nama SD	Jumlah Pengajar	Target Kompetensi	2014 (L)		2015 (L)		2016 (B)	
				Guru	Nilai	Guru	Nilai	Guru	Nilai
1	SD NEGERI TANDANG 01	17	85	1	80,00	1	84,48	1	81,80
			85	2	83,20	2	79,50	2	84,70
			85	3	81,00	3	78,25	3	82,00
			85	4	81,33	4	81,00	4	84,49
			85	5	80,00	5	78,25	5	81,58
			85	6	81,08	6	78,75	6	82,17
			85	7	80,95	7	79,15	7	82,42
			85	8	83,58	8	82,86	8	82,03
			85	9	85,25	9	81,00	9	84,55
			85	10	85,42	10	81,17	10	81,75
			85	11	85,17	11	81,10	11	81,92
			85	12	85,42	12	84,08	12	81,75
			85	13	85,33	13	76,50	13	81,87
			85	14	85,98	14	80,20	14	84,42
			85	15	81,00	15	82,00	15	83,08
			85	16	82,00	16	81,00	16	83,83
			85	17	81,60	17	82,00	17	84,75
85	Subrata	72,81	Subrata	80,66	Subrata	82,89			
85	Rata-rata	78,79							
2	SD NEGERI TANDANG 02	10	85	1	83,08	1	80,00	1	80,20
			85	2	83,72	2	81,00	2	83,28
			85	3	85,07	3	80,20	3	82,33
			85	4	80,00	4	82,53	4	81,67
			85	5	84,18	5	82,00	5	82,33
			85	6	82,00	6	81,00	6	81,75
			85	7	81,00	7	81,34	7	81,58
			85	8	82,00	8	84,52	8	81,93
			85	9	81,40	9	81,00	9	83,97
			85	10	84,14	10	80,00	10	80,67
			85	Subrata	82,66	Subrata	81,36	Subrata	81,97
			85	Rata-rata	82,00				
3	SD NEGERI TANDANG 03	15	85	1	83,47	1	85,33	1	85,33
			85	2	80,00	2	85,41	2	87,00
			85	3	79,00	3	76,67	3	85,33
			85	4	80,00	4	84,33	4	87,00
			85	5	79,60	5	85,33	5	85,33
			85	6	82,86	6	85,67	6	85,66
			85	7	76,00	7	85,33	7	85,33
			85	8	82,00	8	84,18	8	88,67
			85	9	78,00	9	85,33	9	87,00
			85	10	76,00	10	54,67	10	85,33

No	Nama SD	Jumlah Pengajar	Target Kompetensi	2014 (L)		2015 (L)		2016 (B)	
				Guru	Nilai	Guru	Nilai	Guru	Nilai
			85	11	77,60	11	84,33	11	85,67
			85	12	80,24	12	75,67	12	85,33
			85	13	85,67	13	84,33	13	88,67
			85	14	85,33	14	85,33	14	87,00
			85	15	85,67	15	80,52	15	86,87
			85	Subrata	80,76	Subrata	81,49	Subrata	86,37
			85	Rata-rata	82,87				
4	SD NEGERI SENDANG GUWO 01	10	85	1	82,00	1	80,00	1	84,38
			85	2	84,05	2	83,20	2	80,00
			85	3	82,00	3	80,00	3	81,00
			85	4	81,00	4	79,50	4	80,20
			85	5	81,40	5	80,00	5	83,28
			85	6	83,86	6	79,70	6	80,00
			85	7	82,00	7	83,08	7	79,50
			85	8	81,50	8	80,00	8	80,00
			85	9	82,00	9	79,50	9	79,80
			85	10	81,90	10	79,60	10	83,00
			85	Subrata	82,17	Subrata	80,46	Subrata	81,12
			85	Rata-rata	81,25				

Sumber: Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat TP. 2014-2016

Salah satu indikator rendahnya nilai PKG adalah adanya pergantian kepala sekolah dilaksanakan pada tahun 2016. Dari hasil wawancara awal penulis menanyakan pada salah 1 kepala sekolah SDN Gugus 1, Baskara Sumirat. Data ini dijadikan indikator awal sehingga menimbulkan rendahnya kompetensi. Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa nilai prestasi kerja dibagi beberapa penilaian, yaitu: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerjasama. Dari Tabel 1.1 di atas dijelaskan nilai prestasi kerja pengajar SD NEGERI TANDANG 02 memiliki pengaruh yang dinamis mulai tahun 2014-2016, di tahun 2014 sebesar 82,66 dan menurun di tahun 2015 menjadi 81,36 dan meningkat lagi pada tahun 2016 sebesar 81,97. Demikian juga bahwa nilai prestasi kerja guru SD NEGERI SENDANGGUWO 01 memiliki pengaruh yang dinamis di tahun 2014-2016, di tahun 2014 sebanyak 82,17 serta menurun di tahun 2015 sebanyak 80,46 dan meningkat lagi pada tahun 2016 sebesar 81,12.

Dari hasil nilai prestasi kerja guru di SD NEGERI TANDANG 03 ada peningkatan dari tahun 2014 ke tahun 2016 pada guru ke-10, hal ini merupakan fenomena yang terjadi pada obyek penelitian dimana data diatas tingkat nilai prestasi kerja yang terjadi dan meningkat sangat pesat mengindikasi tingginya kompetensi seperti halnya hubungan kausal (*causally related*) diartikan kompetensi menimbulkan atau berfungsi dalam memperkirakan prestasi kerja seseorang, memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga memiliki prestasi yang tinggi atau dikatakan sebab akibat. Dari Tabel 1.1 terlihat Hasil nilai prestasi kerja guru pada Tahun Pelajaran 2014-2016 untuk Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat belum berhasil meraih komposisi pengajar sesuai dengan *goal* dari UPTD.

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 Nilai Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat Semarang Tahun Pelajaran 2014-2016, dari 52 pengajar Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat, baru mencapai nilai rata-rata 81,23. Nilai yang belum sesuai harapan mengindikasikan adanya kompetensi karyawan yang rendah. Hal ini dibutuhkan perilaku yang rasional yang berasal dari manajemen untuk melaksanakan strategi organisasi, contohnya karyawan yang dilibatkan pada penentuan tujuan kerja, membuat rencana serta menyusun target demi tercapainya tujuan kerja. Keikutsertaan ini akan membentuk kompetensi karyawan (guru) yang tinggi dalam organisasi.

Hasil kepemimpinan seseorang berupa kesuksesan ataupun kegagalan bisa diukur maupun dinilai dari empat hal, diantaranya: jiwa korsa, kecakapan, disiplin, dan moril. Diindikasikan nilai Prestasi Kerja Guru kurang dari 85 bisa

jadi ini dipengaruhi oleh kepemimpinan adanya pergantian yang dilaksanakan pada tahun 2016. Hasilnya bisa diperhatikan pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

**Persentase Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1,
Baskara Sumirat Semarang Tahun Pelajaran 2014-2016**

Nama SD	Tahun		
	2014	2015	2016
SD NEGERI TANDANG 01	72,81 %	80,66 %	82,89 %
SD NEGERI TANDANG 02	82,66 %	81,36 %	81,97 %
SD NEGERI TANDANG 03	80,76 %	81,49 %	86,37 %
SD NEGERI SENDANGGUWO 01	82,17 %	80,46 %	81,12 %

Sumber: Hasil persentase diolah

Kepemimpinan hingga saat ini dianggap faktor penting dalam organisasi, dan juga berpengaruh hampir semua kehidupan manusia. Karakteristik dalam dunia pendidikan memiliki pemimpin yang berkarakteristik yang berbeda. Seiring dengan perubahan di dunia pendidikan maka pemimpin dituntut untuk dinamis dalam melakukan perubahan. Tingginya kebutuhan akan pendidikan memicu lembaga pendidikan menyelenggarakan pendidikan kepemimpinan untuk generasi muda.

Profesionalitas kepemimpinan sering kali ditemukan faktor-faktor yang menghambat. Misalnya, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, seringnya datang terlambat, dan menurunnya mental kepala sekolah dilihat dengan kurangnya motivasi, semangat, dan kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas, prosedur pengangkatan pimpinan sekolah tidak transparan, bahkan banyak faktor penghambat lainnya sehingga dapat menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang mempengaruhi profesionalisme guru dalam memperbaiki kualitas

pendidikan. Hal tersebut mengimplikasikan rendahnya produktivitas kepemimpinan dengan mengimplikasikan serta pada mutu (input, proses, dan output).

Mc Shane (2008) membagi perspektif kepemimpinan dalam beberapa kategori salah satunya yakni perspektif kompetensi (sifat). Kemampuan kepala sekolah mendorong guru untuk bersikap profesional dan meningkatkan kompetensi masih dianggap kurang.

Kegiatan berantai tugas profesional guru diawali dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam seorang guru yang memiliki tingkat kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi dan sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan. Keberadaan guru senantiasa memberikan makna profesional sehingga guru mau mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Salah satu bentuk motivasi yang bisa dilihat adalah semangat kerja yaitu dari tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan, tingkat kehadiran pegawai. Tingkat absensi yaitu salah satu faktor yang menentukan produktivitas perusahaan, karena disiplinnya seorang karyawan diperusahaan dapat diukur dari tingkat absensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan itu sendiri setiap karyawan tergantung pada motivasi. Banyak pula karyawan yang terkadang mempunyai rutinitas datang, isi absen, kerja dan pulang. Tapi motivasi tinggi terhadap profesinya yang memang dimiliki bagi sebagian karyawan, untuk memperkaya

kreasinya mereka akan menjadikan pekerjaannya sebagai wahana, menciptakan karyawan bisa lebih kreatif serta imajinatif untuk menjalankan pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan dari tingkat absensi dari guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Tembalang dapat terlihat data sebagai berikut:

Tabel 1.3

Rekapitulasi Kehadiran Guru Tahun 2014-2016

Nama SD	2014	2015	2016
	%	%	%
SD NEGERI TANDANG 01	40	100	20
SD NEGERI TANDANG 02	20	100	60
SD NEGERI TANDANG 03	60	100	100
SD NEGERI SENDANGGUWO 01	100	100	20
Total	220	400	200

Sumber: Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat

Tabel diatas menunjukkan adanya kedinamisan rekapitulasi kehadiran guru yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat Semarang tahun 2014 sampai tahun 2016. Kedinamisan yang terjadi sangat mencolok pada SD NEGERI TANDANG 01, SD NEGERI TANDANG 02, dan penurunan pada SD NEGERI SENDANGGUWO 01. Tabel 1.2 memberikan sebuah gambaran bahwa pada tahun 2016 masih total 200 %, dimana hal tersebut merupakan batas minimal angka toleransi dari rencana kedisiplinan dari Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat. Di tahun 2014-2016 ada sekolah yang mendapatkan persentase tersebut dikarenakan faktor ketidaksiplinan karyawan tersebut dan motivasi karyawan yang mulai menurun. Seperti contohnya karyawan tersebut sering ijin tidak masuk kerja dan karyawan yang sakit dalam waktu yang lama.

Data di atas merupakan fenomena-fenomena yang penulis temui pada studi pendahuluan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat Kota Semarang. Dengan demikian, fenomena tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat Kota Semarang relatif sedang.

Disamping fenomena yang telah disampaikan sebelumnya, terdapat riset gap dari penelitian terdahulu terkait dengan topik kepemimpinan dan motivasi dunia pendidikan. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya berfokus hanya pada dunia pendidikan tinggi (Anar & Adamovna, 2015; Blaskova, Blasko, Figurska, & Sokol, 2015; Maizura et al., 2016), serta menengah (Anitei, Mihaila, Burtaverde, & Gl, 2015; Göktürk, 2011; Recepto & Lu, 2014). Kepemimpinan dan motivasi di organisasi pendidikan dasar masih sangat jarang. Penelitian ini akan menutup gap tersebut dengan meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap profesionalisme dalam meningkatkan kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.

Penelitian ini juga berkontribusi dengan menambah sampel yang berasal dari Negara berkembang. Mayoritas penelitian sebelumnya hanya fokus terhadap Negara maju (Anar & Adamovna, 2015; Göktürk, 2011; Maizura et al., 2016) sehingga hasil yang didapat mungkin akan berbeda dikarenakan perbedaan sosial budaya antar Negara.

1.2 Rumusan Masalah

Tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi pastinya selalu diharapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan satu hasil memuaskan dari kompetensi yang diharapkan. Kompetensi yang optimal akan mendapatkan hasil baik. Data pada Tabel 1.2 menjelaskan bahwa kompetensi para pengajar belum sesuai dengan target yang ditentukan dari UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) di tingkat Kecamatan yaitu maksimal 85 dan minimal 70. Dikarenakan masih banyaknya pengajar yang belum diangkat dan adanya perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang sudah dilakukan banyak meneliti tentang kompetensi dan motivasi pada pendidikan tinggi seperti yang sudah dilakukan oleh (Anar & Adamovna, 2015; Blaskova et al., 2015; Maizura et al., 2016), serta menengah (Anitei et al., 2015; Göktürk, 2011; Recepto & Lu, 2014) namun masih sedikit yang melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan motivasi tingkat sekolah dasar. Penelitian yang lain juga banyak melakukan penelitian pada Negara maju seperti penelitian (Anar & Adamovna, 2015; Göktürk, 2011; Maizura et al., 2016) sehingga perlu diadakannya penelitian mengenai kepemimpinan dan motivasi di Negara berkembang. Oleh karena itu penting dilakukan penelitian dengan tujuan menganalisis dan melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap profesionalisme dalam meningkatkan kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Latar belakang yang sudah diuraikan diperoleh pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap profesionalisme di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap profesionalisme di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat?
5. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat?

1.4 Tujuan Penelitian

Sasaran penelitian ini, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap profesionalisme di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap profesionalisme di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kompetensi di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat untuk akademik, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi dengan profesionalisme sebagai variabel antaranya berpengaruh terhadap kompetensi. Manajemen sumber daya manusia khususnya pada studi kerangka konseptual dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu manajemen.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat bagi manajemen yaitu memberikan wawasan yang luas kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kecerdasan emosional. Khususnya memberikan manfaat pada pengelolaan SDM berdasarkan dari output pengujian empiris konstruk, dapat digunakan oleh pimpinan untuk bahan evaluasi, dapat membantu dalam penyusunan formulasi ideal yang dilakukan oleh pihak manajemen dari sebuah kepemimpinan dan motivasi sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.

Penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi kajian teori terutama berkenaan dengan kompetensi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1, Baskara Sumirat.

1.5.3 Kerangka Penulisan

Kerangka yang digunakan dalam rancangan usulan penelitian tesis ini di bagi dalam tiga bab, antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang memicu permasalahan yakni dalam bentuk fenomena gap, juga terdapat adanya *research gap* yang menjadikan penelitian ini semakin menarik untuk diteliti. Dengan latar belakang masalah tersebut, ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan manfaat penelitian, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Pada akhir bab ini dijelaskan tentang kerangka penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Pada Bab II ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini pula akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis dari permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penjelasan tentang metode penelitian berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijabarkan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan,

serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari obyek penelitian (sampel).

DAFTAR REFERENSI

Hal ini berisi tulisan yang disusun pada akhir sebuah penelitian yang menjelaskan nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit, dan tahun terbit yang dijadikan sebagai sumber ataupun rujukan peneliti.

LAMPIRAN

Penjelasan lampiran berisi tentang dokumen tambahan yang ditambahkan atau dilampirkan ke dokumen utama. Dapat berupa foto, transkrip, hasil wawancara, dan kuesioner.