

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi ini, kehidupan manusia perlahan mengalami suatu perubahan dimana manusia akan dituntut untuk lebih cakap dan berdedikasi dalam menjalankan suatu pekerjaan, untuk itu di perlukannya pendidikan dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang ada. Pendidikan adalah gerbang menuju kehidupan yang lebih baik dengan memperjuangkan hal-hal terkecil hingga hal-hal terbesar yang normalnya akandilewati oleh setiap manusia. Pendidikan adalah bekal untuk mengejar semua yang ditargetkan oleh seseorang dalam kehidupannya sehingga tanpa pendidikan, maka logikanya semua yang diimpikannya akan menjadi sangat sulit untuk dapat diwujudkan (Fitriah dan Ulyyah, 2019). Pendidikan adalah upaya yang dilakukan oleh manusia untuk mengembangkan karakternya sesuai dengan norma-norma dan budaya yang ada di masyarakat. Kata 'pendidikan' atau 'pedagogik' berarti bantuan atau panduan yang disengaja diberikan oleh orang dewasa untuk membantu individu mencapai kedewasaan. Sebuah institusi pendidikan dapat dianggap bertanggung jawab, berotoritas, dan berperan aktif jika di dalamnya ada personel pendidikan, terutama pengajar yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi, profesionalisme dalam bidangnya dan pegangan pada nilai-nilai moral, sehingga mereka dapat dihargai sebagai guru yang berwibawa dan berpengaruh. Pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki pengendalian, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan. Dengan demikian, pendidikan sebagai salah satu instrumen utamadalam pengembangan sumber daya manusia yang penyelenggaraannya dapat dilakukan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif (Aspi dan Syahrani, 2022).

Lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang profesional yang dapat menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan merupakan peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan wahana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Pendidik merupakan salah satu hal yang penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh pada proses dan hasil pendidikan formal yang berkualitas pada semua jenjang dan satuan pendidikan. Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1,menjelaskan Guru adalah pendidik profesional yang memiliki 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. Seorang guru dalam kinerjanya dituntut untuk mampu menguasai kompetensi yang dimiliki agar mampu mendukung proses belajar mengajar secara efektif dan meningkatkan kualitas kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Begitu besar dan sangat

pentingnya peran guru didalam meningkatkan kualitas SDM khususnya didalam peningkatan kualitas didik siswa dan pendidikan secara umum. Pentingnya peran sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi tidak hanya terjadi pada organisasi swasta, melainkan juga terjadi pada instansi pemerintahan. Profesionalisme guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kinerja seorang guru dapat dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa (Dewi, 2015).

Demi mencapai tujuan bersama diperlukan pemimpin untuk membimbing dan mengarahkan anggotanya. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada suatu kelompok dengan jalan memberikan kepercayaan, saling menghormati dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. dapat dikatakan kepemimpinan yang baik apabila pemimpin memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi teamwork, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik (*Feedback*), dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja yang selalu berubah. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu indikator penting untuk menentukan manajemen perubahan dalam pencapaian sekolah yang berkualitas (Izani & Yahya, 2017). Pemimpin dalam manajemen pendidikan menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan yang kompetitif dan berubah saat ini. Faktor- faktor yang berhubungan dengan perilaku, gaya kepemimpinan, serta sikap pemimpin sangat mempengaruhi

terhadap pengikut dalam hal ini guru dan pegawai yang ia pimpin.

Menurut teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa jenis gaya kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja (Guterres & Supartha, 2016). *Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional dapat dikatakan juga merupakan sikap suatu kepemimpinan partisipatif mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan, yang tidak hanya mampu memotivasi dan menggerakkan organisasi secara *vertical* dan *horizontal*, namun juga mewujudkan suatu kapasitas organisasi yang senantiasa tangkas di setiap keadaan.

Setiap bekerja pegawai harus *engage* dalam melaksanakan pekerjaannya. *Engagement* adalah kondisi keterlibatan seorang pegawai dalam bekerja sehingga kemudian dikenal sebagai *work engagement* (Simbula & Guglielmi, 2013). *Work engagement* adalah kondisi keterlibatan atau kesungguh-sungguhan seseorang dalam bekerja dengan ditunjukkan oleh semangat kerja yang tinggi, senantiasa bertenaga dalam bekerja, penuh dedikasi dalam bekerja, serta menghayati pekerjaan tersebut (Ariyani & Hidayati, 2018). *Work engagement* yang tinggi sangat mempengaruhi kinerjanya. Dengan tingginya *work engagement* pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tidak mudah bosan. Apalagi bagi seorang guru yang notabene tenaga pendidik/pengajar. Dimana guru akan selalu berhadapan dengan peserta didik yang menyebabkan energi menjadi cepat habis.

Pengembangan SDM penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terdidik dan berkualitas. Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan (Ningrum, 2016). Dalam dunia pendidikan, pengembangan merupakan prioritas utama bagi seorang guru. Karena dengan adanya proses pengembangan, manusia akan menyadari peningkatan pengetahuan dan potensi yang dimilikinya. Dengan peningkatan tersebut maka hal tersebut wujud dari keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas sumber daya manusia masih memegang peranan penting bagi setiap instansi agar dapat bertahan. Peranan sumber daya manusia sangat strategis dan penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Karena itu pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara efektif. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting, sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta dapat meningkatkan keunggulan bersaing instansi. Pengembangan sumber daya manusia juga akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi.

SMA Al-Islam Krian, sesuai dengan namanya, adalah sekolah menengah atas yang berbasiskan Islam. Sekolah ini merupakan sekolah berbasis Islam yang paling diminati oleh

masysrakat. Hal ini dikarenakan selain berbasis Islam juga karena kedisiplinannya yang tinggi. Sekolah ini bermanfaat bagi masyarakat kota Krian karena letaknya yang berada di tengah kota dimana pergaulan masyarakatnya terutama remaja sudah banyak terpengaruh oleh perkembangan zaman yang sangat membutuhkan pendidikan agama guna membentengi iman para remaja sehingga tetap seimbang antara pengetahuan, pergaulan dan ketakwaannya.

SMA Al-Islam Krian Sidoarjo didirikan untuk membimbing anak didik agar menjadi manusia yang baik menurut Islam dan cerdas. Bapak Suharyono selaku kepala sekolah SMA Al-Islam Krian memiliki karakteristik yang sesuai dengan gaya *Transformational Leadership*. Dalam hal menentukan pilihan, guru tidak hanya melihat minat dan potensinya namun gaya *Transformational Leadership* Bapak Suharyono juga dapat memprioritaskan pilihan mereka untuk tetap memilih Bapak Suharyono. Guru yang memilih tetap pada pendiriannya menganggap bahwa Bapak Suharyono memiliki gaya kepemimpinan yang cukup kuat sehingga para guru merasa terikat dengannya. Meski Seiring dengan kepemimpinan Bapak Suharyono ada beberapa masalah yang belum teratasi. kemungkinan di sebabkan kepemimpinan transformasional yang belum bisa beradaptasi secara maksimal karena masih dalam proses adaptasi akibat dari pelantikan bapak Suharyono menjadi kepala sekolah sekolah SMA Al-Islam Krian yang baru.

Permasalahan utama yang dihadapi pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Atas ini adalah terkait masih rendahnya *Work Engagement* beberapa guru. *Work Engagement* merupakan keadaan dimana seseorang mampu terlibat atau berkomitmen dalam bekerja dengan ditunjukkan oleh semangat

kerja yang tinggi, senantiasa semangat dalam bekerja, penuh dedikasi dalam bekerja, serta menghayati pekerjaannya tersebut. *Work Engagement* dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sehingga seorang pemimpin harus dapat menata *Work Engagement* guru dan karyawannya dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal. guru dan karyawan dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya. misalnya guru dan karyawan sangat patuh dengan peraturan-peraturan instansi serta guru menyumbangkan ide kreatifnya untuk kemajuan instansi. Sedangkan guru dan karyawan dengan tingkat *Work Engagement* yang rendah hanya menjadikan pekerjaannya sebagai formalitas dan tidak penuh dengan semangat saat bekerja. *Work Engagement* yang tinggi merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Dalam realitas sehari-hari masih di temukan antara lain : kurangnya kesabaran saat mengajar siswa, kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, dan kurangnya kedisiplinan seperti masih di temukan adanya guru pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan datang terlambat. hal tersebut kemungkinan disebabkan karena tekanan pekerjaan yang berlebih atau kurangnya dedikasi terhadap pekerjaannya atau bisa juga dikarenakan faktor lain. jika upaya atau pembenahan dari dalam tidak ada, maka hal ini mempengaruhi langkah dalam menciptakan sdm berkualitas (Pengembangan SDM).

Berdasarkan uraian diatas ditemukan suatu permasalahan yang muncul adalah keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya sekolah dalam *Transformational Leadership* dan *work engagement*. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis Pengaruh

Transformational Leadership Dan Work Engagement Terhadap Pengembangan SDM di SMA Al-Islam Krian, menganalisis variabel yang paling memengaruhi pengembangan SDM, di antara *Transformational Leadership Dan Work Engagement*. Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi pendidikan yang bertempat di Krian, Sidoarjo. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru level kepala sekolah ke bawah. Fokus pengkajian penelitian ini adalah pada *Transformational Leadership Dan Work Engagement* yang dampaknya pada pengembangan SDM para siswa di sekolah tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Pengembangan SDM di SMA Al - Islam Krian ?
- b. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Pengembangan SDM di SMA Al - Islam Krian?
- c. Apakah *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan SDM di SMA Al - Islam Krian?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Pengembangan SDM di SMA Al - Islam Krian.
- b. Untuk mengetahui *Work Engagement* berpengaruh terhadap Pengembangan SDM di SMA Al - Islam Krian.
- c. Untuk mengetahui *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan SDM di SMA Al - Islam Krian.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang *Transformational Leadership*, *Work Engagement* dan Pengembangan SDM.

b. Manfaat Bagi Instansi

Dapat memberi masukan dan bahan evaluasi bagi Instansi khususnya untuk memperbaiki profesionalitas sumber daya manusia mengenai *Transformational Leadership*, *Work Engagement* dan Pengembangan SDM.

c. Manfaat Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.