BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dari sebuah organisasi. Hal ini didefinisikan sebagai pengelolaan kegiatan untuk memastikan kepuasan, motivasi dan kinerja yang tinggi dari tenaga kerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan keunggulan organisasi dengan menggabungkan keinginan individu dan tujuan organisasi untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Menurut manajemen sumber daya manusia kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu lembaga ditentukan oleh pemimpin lembaga atau organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan upaya untuk menjawab pertanyaan bagaimana, dengan kemampuan yang dimiliki oleh penyelenggara pendidikan, Kepala Sekolah dapat melaksanakan “*tut wuri handayani, ing madyo mangun karso dan ing ngarso sung tulodho*” untuk mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana Kepala Sekolah mendorong guru dan staf untuk bekerja lebih keras dengan mempengaruhi dan mengawasi, bekerja sama dan memimpin dengan memberi contoh. Seorang pemimpin yang ingin sukses harus memahami teori dan praktik kepemimpinan, serta mampu dan mau menerapkan pengetahuan dan kemauan untuk beradaptasi dengan situasi, kondisi dan lingkungan kerja.

Faktanya lingkungan kerja merupakan lingkungan dinamis yang penuh dengan tuntutan tak terbatas. Perubahan yang cepat ini membuat persaingan menjadi lebih kuat dan memimpin fondasi yang kompatibel pada peningkatan teknologi. Dengan demikian, organisasi berusaha mencari alternatif baru yang akan menciptakan perubahan secara signifikan. Pendekatan ilmiah untuk manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai salah satu solusi tersebut, karena kegiatan pelatihan

tidak hanya sebagai modal dalam kualifikasi karyawan tetapi juga akan menambah nilai semangat karyawan (Ozkeser, 2019).

Dalam sebuah organisasi lingkungan kerja juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan pada akhirnya motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membantu tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Sumber daya dapat dikatakan baik dan efektif apabila produktivitas dan kualitas hasil kerja mencapai target yang diinginkan. Hasil kerja seorang karyawan berkaitan dengan tindakannya saat melakukan tugas dan pekerjaan. Begitu pula dengan kinerja guru yang dapat dinilai dari sudut administrasi dan profesi. Kinerja merupakan wujud atau hasil dari penerapan kerja yang dilakukan karyawan dalam organisasi, maka dibutuhkan usaha untuk menjalankan visi dan misi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kualitas kinerja, dan motivasi kerja (Restrepo, 2019).

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 10 Tanah Datar merupakan sekolah menengah pertama islam yang terletak di kecamatan sungayang kabupaten tanah datar sumatra barat. Sekolah islam yang didirikan pada tahun 1994 lalu oleh para ulama besar yang ada di kecamatan sungayang telah berhasil merubah statusnya dari swasta atau yang dikelola oleh swadaya masyarakat menjadi madrasah negeri yang didapat dari pengembangan potensi dan prestasi. Dengan visi “Unggul Dalam Prestasi, Terdepan dalam Inovasi, Mencintai Lingkungan dan Ramah Anak, dengan Berlandaskan Adat Basandi Syara’, Syara’ Basandi Kitabullah”. MTsN 10 tanah datar telah berhasil melahirkan ribuan alumni yang saat ini menyebar diseluruh nusantara dan telah banyak juga yang berhasil menempati posisi penting dalam pemerintahan ataupun swasta.

Sejak 8 tahun terakhir MTsN 10 Tanah Datar telah dipimpin oleh kepala sekolah Rika Maria, MA. sejak kepemimpinannya kepala sekolah yang lebih sering dipanggil Bunda Rika ini telah berhasil mengangkat nama MTsN dan mencetak berbagai prestasi. Tidak hanya kepala sekolah, siswa bahkan guru berprestasi juga. Salah satu prestasi yang telah dicapai yaitu berhasil meraih juara I tingkat Sumbar dalam lomba Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) yang digelar akhir 2020 lalu. Dari hasil prestasi yang ditorehkan untuk Kabupaten Tanah Datar itu, Rika Maria memperoleh piagam penghargaan juara I dari Ka Kanwil Kemenag Sumbar yang diserahkan Kabid Penmad Syamsul Arifin mewakili Kepala Kanwil di MTsN 2 Bukittinggi.

MTsN 10 tanah datar memiliki tenaga pendidik yang berlatar belakang pendidikan diploma, S1 dan S2 yang rata-rata telah memiliki sertifikat profesi. MTsN 10 tanah datar melakukan beragam kegiatan baik yang bersifat intra maupun ekstra untuk mendukung kompetensi siswa. Selain proses belajar mengajar siswa juga dilatih dan dibimbing dalam kegiatan ekstrakurikuler baik dibidang keagamaan maupun bidang umum (Kemenag, 2017).

Tabel 1.1 Data Guru MTsN 10 Tanah Datar

1	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
	Laki-laki	9	24,3
	Perempuan	28	75,7
Total		37	100
2	Pendidikan		
	Diploma	3	8,1
	Sarjana (S1)	29	78,4
	Sarjana (S2)	5	13,5
Total		37	100
3	Umur		
	31-40	11	29,7
	41-50	22	56,8
	>50	4	13,5
Total		37	100
4	Profesi		
	Guru	29	78,4
	Pegawai	8	21,6
Total		37	100

Sumber : Tata Usaha MTsN 10 Tanah Datar

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 10 Tanah Datar adalah 37 orang yang terdiri dari 10 orang yaitu 24,3% laki-laki dan 28 orang yaitu 78,9% perempuan. Tingkat pendidikan terendah adalah diploma sebanyak 3 orang. Rata-rata pendidikan guru dari strata 1 (S1) sampai dengan 78,4% atau sebanyak 29 orang. Sisanya 5 orang telah menempuh pendidikan strata 2 (S2). Jumlah tenaga pengajar sebanyak 29 orang atau 78,4%, sisanya 21,1% tenaga kependidikan.

Sebelum pandemi covid19 Kepala Sekolah membuat perencanaan di MTsN 10 Tanah Datar dengan merencanakan berbagai program ekstrakurikuler dan berjalan dengan baik. Namun pada awal tahun 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran covid19, dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa proses belajar dilaksanakan di rumah melalui pembelajaran daring/jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Kondisi ini memaksa para pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat menyesuaikan diri dalam melaksanakan proses KBM. Kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk pembelajaran online adalah menggunakan platform yang tersedia untuk mendukung proses pembelajaran online. Platform yang digunakan antara lain WhatsApp Group, Zoom atau Google Meet. Dengan harapan pembelajaran dengan menggunakan platform yang disediakan dapat terus membantu siswa dalam proses pembelajaran sehingga materi yang diberikan dapat dipelajari oleh siswa.

Dengan berbagai kebijakan baru yang diterapkan, tentunya juga akan ada masalah atau hambatan yang muncul. Terutama kendala saat menerapkan e-learning. Kita dapat melihat bahwa masalah terbesar dalam penerapan e-learning adalah sinyal internet. Untuk sekolah dan rumah di tengah kota, masalah ini mungkin tidak begitu penting, tetapi untuk beberapa sekolah dan rumah siswa di daerah dengan sinyal yang sangat lemah, tentu saja pembelajaran jarak jauh atau online tidak maksimal.

Beberapa guru juga mengalami kendala dengan susahny sinyal dan fasilitas yang kurang memadai seperti susahny mengakses media zoom baik untuk pembelajaran maupun rapat. Apalagi saat pelaksanaan pembelajaran yang semula tatap muka telah berubah menjadi pembelajaran online. Guru memegang peranan penting dalam mempersiapkan bahan ajar. Kurangnya persiapan guru dan siswa untuk pembelajaran online juga menjadi kendala. Ditambah MTsN 10 Tanah Datar merupakan salah satu sekolah yang menerima siswa berkebutuhan khusus apalagi yang sedang belajar di masa pandemi covid 19 juga terkena dampak dari kebijakan pendidikan jarak jauh ini. Kepala sekolah selaku pembuat kebijakan perlu melihat kemampuan siswa berkebutuhan khusus agar kebijakan yang diterapkan tidak mengalami siswa berkebutuhan khusus kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat. Pergeseran mendadak dari sistem pembelajaran konvensional ke sistem online (akibat pandemi covid-19) tanpa persiapan yang memadai. Terakhir, sejumlah guru tidak mampu mengikuti perkembangan pembelajaran berbasis teknologi dan informasi. Meskipun ada kebutuhan guru untuk menggunakan teknologi untuk mendukung pembelajaran mereka, terutama di masa pandemi Covid-19 (Maria *et al.*, 2021).

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf Tata Usaha (Studi Kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Kecamatan Sungayang).

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah menurut konteks yang ditunjukkan di atas, persoalan utama penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar?
4. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha di MTsN 10 tanah datar

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap peneliti tentunya ingin memberi manfaat dari hasil temuan yang dilakukannya, manfaat yang peneliti harapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Keilmuan. Menyampaikan tambahan informasi dan acuan dalam bidang keilmuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Organisasi
Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi manajemen dan meningkatkan semangat kerja.
 - b) Bagi Pegawai

Hasil tersebut dapat dijadikan sebagai data masukan bagi karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasinya dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitasnya meningkat

c) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan referensi tambahan bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul/topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

d) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas terkait kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru.