

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pembangunan suatu bangsa. Pentingnya pendidikan disadari oleh salah satu organisasi kemasyarakatan islam terbesar di Indonesia, yaitu Muhammadiyah. Begitu banyak sumbangsih Muhammadiyah dalam rangka meningkatkan pembangunan pendidikan di Indonesia. Itu terbukti dengan menjamurnya institusi pendidikan dilingkungan Muhammadiyah. Pada tahun 2016 amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan adalah TK/TPQ sebanyak 4.623, SD/MI sebanyak 2.604, SMP/MTs sebanyak 1.772, SMA/MA sebanyak 1.143, pondok pesantren sebanyak 67, dan perguruan tinggi sebanyak 172 (Mangifera dan Isa, 2017).

Perkembangan institusi pendidikan di lingkup Muhammadiyah sangat pesat dan kompetitif. Pasca Reformasi 1998, sekolah unggulan telah menjangkit pengelola pendidikan Muhammadiyah, yang bermula dari SD/MI dan selanjutnya merembah ke sekolah menengah. Gerakan menjadi sekolah unggulan sangat pesat terjadi pada sekolah-sekolah Muhammadiyah dikawasan Solo Raya yang mencakup: Solo, Sukoharjo, Boyolali, Sragen, Wonogiri, Klaten dan Karanganyar (Ali, 2017).

Perkembangan pesat sekolah unggulan dimungkinkan terjadi karena beberapa faktor; pertama, pertumbuhan kelas menengah muslim yang

menginginkan anaknya tidak hanya menguasai bidang akademik tinggi, tetapi juga dibidang religius; kedua, gerakan Muhammadiyah di Kawasan Solo Raya relatif kuat menopang tumbuhnya sekolah unggulan; ketiga, munculnya kesadaran dari pengelola maupun penyelenggara sekolah Muhammadiyah bahwa tanpa inovasi dan improvisasi sekolah Muhammadiyah akan ditinggalkan (Ali, 2017).

Untuk menjadi sekolah unggulan, perlu ada perhatian khusus terhadap faktor-faktor menjadi sekolah unggulan. Salah satu faktor penting adalah tenaga pendidik (guru) dalam sekolah tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan Isa (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi sekolah tidak lepas kaitannya dari guru mulai dari rasio siswa-guru, pengalaman guru dan pendidikan guru. Maka tidak salah jika dikatakan bahwa guru adalah kunci kemajuan pendidikan.

Dalam proses menjadi sekolah unggulan, tata kelola guru merupakan masalah yang perlu diprioritaskan (Ali, 2017). Dalam konteks tata kelola guru, manajemen talenta merupakan hal yang sama dan pembahasannya sangat berkembang di awal tahun 2000an. Groves mengatakan manajemen talenta berkaitan dengan strategi pengembangan, *talent gaps*, mengidentifikasi *succession planning*, serta melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan menjaga karyawan berbakat dengan berbagai cara (Fatmasari, 2017). Manajemen talenta juga dapat diistilahkan sebagai program dalam organisasi, yang mempunyai tujuan memberdayakan sumber daya manusia

di organisasi semaksimal mungkin. Manajemen talenta adalah ilmu menggunakan strategi pemberdayaan manusia untuk meningkatkan nilai bisnis dan membuatnya mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi (Mangusho et. al., 2015)

Selain tata kelola guru, faktor lain yang disoroti Ali untuk menuju sekolah unggulan adalah kepemimpinan. Terry mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sumarno, 2009). Kepemimpinan disini berkaitan dengan bagaimana pemimpin memposisikan diri dengan guru atau tenaga pendidik lainnya sebagai teman kerja yang akrab, egaliter, dan dialogis. Kepemimpinan yang baik akan membentuk atmosfer yang nyaman dan itu dapat membantu meningkatkan kinerja guru (Muhammadi et. al., 2015).

Selain dua faktor diatas yang dapat dikatakan sebagai faktor ekstern dari guru, faktor intern dari dalam diri guru juga perlu diperhatikan. Salah satu faktor intern dari guru adalah *self-efficacy*. Seperti perkataan Bandura bahwa *self-efficacy* berperan sebagai mekanisme motivasi pribadi dimana seseorang akan meletakkan dirinya pada posisi terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mendorong untuk melakukan upaya melampaui rintangan-rintangan yang menghadang (Hashemnejad, et. al., 2014). *Self-efficacy* menjadi faktor penting yang telah teruji mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan (Salman et. al., 2016).

Dalam perkembangannya, guru Muhammadiyah telah melewati 3 fase. Fase pertama adalah Guru Mubaligh. Pada fase ini guru mempunyai peran bukan hanya sebagai tenaga pendidik di sekolah sekolah, tetapi juga menjadi penggerak dakwan diluar tanggung jawab di sekolah. Fase kedua adalah Guru Birokrat. Pada fase ini guru di lingkungan sekolah Muhammadiyah diisi oleh PNS yang digaji pemerintah. Akibatnya adalah pengelolaan sekolah dilakukan sama dengan mengelola sekolah negeri. Fase ketiga adalah profesional. Di fase ini setiap guru Muhammadiyah mengutamakan pelayanan prima kepada siswa dan semua pihak yang berhubungan dengan sekolah (Ali, 2017).

Profesionalisme guru mengacu pada pengetahuan tentang bagaimana mengajar secara efektif karena kinerja mengajar sangat berpengaruh oleh pengetahuan pedagogi (Wang dan Lin, 2013). Profesionalisme dalam pandangan Frans Magnis Suseno sebagai sikap dan kemampuan yang erat kaitannya dengan seluruh kepribadian kita. Sedangkan didalam UU No. 14 tahun 2005 profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Ali, 2017). Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus peningkatan profesionalisme

diharapkan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Cahyani dan Yuniawan, 2010).

Dalam perjalanan menjadi sekolah unggulan, faktor ekstern dan faktor intern diatas dianggap penting untuk meningkatkan kinerja guru Muhammadiyah. Guru yang mempunyai kinerja yang bagus akan berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah Muhammadiyah. Dengan demikian harapan menjadi sekolah unggulan dan dapat berkompetisi dengan sekolah lain bisa terwujud.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, *SELF-EFFICACY*, PROFESIONALISME DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINEJA GURU (Studi Empiris Pada Guru SMK Muhammadiyah Di Kabupaten Boyolali)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali?
2. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali?

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali?
5. Bagaimana pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy*, profesionalisme dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah?

1. Menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali.
5. Menganalisis pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy*, profesionalisme dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy*, profesionalisme, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dari penerapan ilmu manajemen, terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai saran untuk SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan instansi.
 - b. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh manajemen talenta, *self-efficacy*, profesionalisme dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali dan selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di instansi.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana untuk mempermudah memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi latar belakang peneliti dalam mengambil tema penelitian, masalah yang diangkat dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua berisi uraian tinjauan teori yang terdiri dari manajemen talenta, *self-efficacy*, profesionalisme, kepemimpinan dan kinerja. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian terdahulu terkait permasalahan yang diangkat peneliti serta hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisi ruang lingkup penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, poulasi dan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan peneliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisi karakteristik responden, analisi data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian hipotesis serta jawaban atas perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran dari serangkaian permasalahan yang diteliti, serta pemaparan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.