

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru ialah komponen utama hadirnya proses pendidikan dan hasil pendidikan yang berkualitas (Nasution, 2016). Upaya pengembangan pendidikan diawali dan diakhiri oleh guru (Khoiroh, 2016). Guru dituntut untuk mencetak generasi yang cakap, mandiri, terampil, kreatif, berakhlak mulia serta mencapai tujuan pendidikan dan harapan bangsa (Munirah, 2015). Maka dalam hal ini kepemimpinan guru sangat diperlukan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya (Saomah, n.d.). Kepemimpinan guru di kelas berarti cara seorang guru mampu menjalankan fungsi dan perannya dengan tugas pokok sebagai pendidik maupun pengajar yang berpusat pada pengembangan individu sebagai orang dewasa yang memengaruhi melalui kegiatan mendidik dan mengajar, juga berpusat kepada anak didik (Rahayu & Susanto, 2018).

Profesi guru merupakan profesi yang mulia, profesi ini bukanlah profesi yang paling dicari di Indonesia karena bukan sekedar menjalankan rutinitas mengajar melainkan pemberian kepercayaan untuk mendidik siswa (Susilowati, 2017; Rosyid, 2017). Maka diperlukan kesadaran akan nilai-nilai penghayatan guru yaitu memandang ke dalam batin guru bahwa pekerjaan guru sangatlah dibutuhkan bagi bangsa dan negara (Shabir, 2015). Memandang ke dalam batin kepada kesadaran nilai-nilai yang berlaku universal disebut spiritualitas. Spiritualitas bukan mengenai agama, karena spiritualitas berorientasi internal yaitu penghayatan individu, sementara agama berorientasi eksternal, sehingga spiritualitas dapat dijangkau semua orang yakni yang religius maupun tidak (Muhibbin & Mahfud, 2018).

Kenyataan bahwa pekerjaan manusia dinilai sebagai suatu rutinitas untuk menghasilkan pendapatan dan pudarnya kebermaknaan hidup dalam pekerjaan menjadi perhatian pada psikologis individu dalam pekerjaan (Yogatama & Widyarini, 2015). Dalam psikologi organisasi, terdapat kajian yang berpusat pada nilai-nilai spiritual lingkup pekerjaan disebut spiritualitas kerja, nilai-nilai tersebut di antaranya level individu, kelompok dan organisasi (Imron, 2015). Kajian tentang spiritualitas kerja diinspirasi oleh Maslow, Stephen, dan Heil, 1998 mengenai gagasan tentang pentingnya makna hidup dalam dunia kerja (Prakoso, Susilo, & Aini, 2018). Spiritualitas kerja bukanlah agama atau doktrin sekelompok kepercayaan serta bukan berpedoman pada orang yang menerima suatu agama atau doktrin tertentu sebagai acuan dalam bekerja (Yogatama & Widyarini, 2015).

Berdasarkan kajian spiritualitas, individu yang menjalani spiritualitas merasakan munculnya nilai-nilai spirit yang mendukung pekerjaan serta memberi harapan bahwa terdapat pemenuhan diri secara hayati dan seimbang, sehingga merasakan sukacita dan kebermaknaan dalam bekerja (Yogatama & Widyarini, 2015). Dari pengalaman individu tersebut, selanjutnya pada level organisasi akan

muncul keberpihakan pada misi dan tujuan organisasi karena nilai-nilai pribadi yang sudah terhubung dengan organisasi (Imron, 2015). Ada beberapa penemuan penelitian yang meneliti hubungan antara spiritualitas kerja dan perilaku individu dalam suatu organisasi (Prakoso dkk., 2018; Sabani, 2017; Mahdani, 2017; Yogatama & Widyarini, 2015; Milliman et al, 2003).

Pada bidang pendidikan, penelitian yang telah dilakukan di sekolah dasar yaitu pengembangan spiritualitas pelayanan bagi para guru di SD YPPK Bilogai, Papua dinyatakan bahwa salah satu penyebab permasalahan pendidikan di Bilogai, Papua ialah guru yang tidak pernah mendidik murid dengan segenap hati, para guru meninggalkan tempat tugas dan tinggal di kota (Wetipo, 2018). Sementara di SLB Yogyakarta, hasil analisis yang telah dilakukan oleh Fatimah menunjukkan bahwa spiritualitas kerja terhadap kesejahteraan psikologis pengajar memiliki korelasi sebesar 69,3% dan memiliki pengaruh sebesar 48%, artinya prediktor yang paling kuat dari hasil hubungan timbal balik dan sumbangan efektif terhadap kesejahteraan psikologis pengajar yaitu spiritualitas kerja (Fatimah, 2016).

Berdasarkan teori dan beberapa penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa spiritualitas kerja juga dapat memengaruhi kepemimpinan guru (Gibson, 2016). Kepemimpinan guru juga merupakan cara guru mengarahkan perilaku orang lain dalam menjalankan fungsinya dengan berpusat pada pengembangan diri, tim dan organisasi (York-Barr & Duke, 2007). Dimensi dari kedua variabel juga terdapat persamaan yaitu dimensi nilai-nilai spiritualitas kerja yang mewakili individu, kelompok dan organisasi dengan dimensi pengembangan kepemimpinan guru yang mencakup dimensi pengembangan individu, tim dan organisasi (Gibson, 2016; Alexandri & Zahra, 2017). Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk meneliti pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja.

Di SD "X" Jakarta merupakan salah satu sekolah swasta yang sudah mendapat nilai akreditasi A. Sekolah tersebut terletak di wilayah dengan akses jalan yang mendukung, memiliki sarana dan prasarana yang memfasilitasi pembelajaran yang unggul, serta guru yang berkompeten di bidangnya dibuktikan dari prestasi siswa. Kepemimpinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik maupun pengajar yang berpusat pada pengembangan individu sebagai orang dewasa yang memengaruhi melalui kegiatan mendidik dan mengajar, juga berpusat kepada anak didik (Susanto, 2017). Namun dimensi yang membangun kepemimpinan guru, belum dikaji secara ilmiah di SD "X" Jakarta. Perlunya kepemimpinan guru dan faktor spiritualitas kerja yang kuat di SD "X" Jakarta belum pernah diteliti pengaruhnya terhadap kepemimpinan guru menjadi alasan penulis perlu mengembangkan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja. Maka tujuan khusus penelitian ini adalah menghasilkan konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dalam konsep spiritualitas kerja bagi guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, berikut merupakan identifikasi beberapa masalah.

1. Spiritualitas kerja level individu, diperlukan untuk menumbuhkan kebermaknaan profesi guru.
2. Faktor dimensi pengembangan kepemimpinan guru belum dijelaskan secara ilmiah.
3. Kepemimpinan guru belum berpusat pada tiga dimensi pengembangan yang mencakup pengembangan individu, pengembangan tim dan pengembangan organisasi.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka batasan masalah yang dijadikan sebagai fokus dalam penelitian ini, sebagai berikut: faktor spiritualitas kerja sebagai model pengembangan kepemimpinan guru SD “X” Jakarta yang mencakup dimensi individu, kelompok dan organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Model pengembangan yang efektif di dalam menumbuhkan kepemimpinan guru yang berdasarkan faktor spiritualitas kerja.

1. Seberapa besar tingkat kekuatan faktor-faktor dominan di dalam spiritualitas kerja?
2. Seberapa besar tingkat kekuatan faktor-faktor dominan di dalam kepemimpinan guru?
3. Seberapa besar tingkat kekuatan pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru?
4. Bagaimanakah konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sekaligus menghasilkan konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja yang mencakup dimensi individu, kelompok dan organisasi yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat kekuatan faktor-faktor dominan di dalam spiritualitas kerja.
2. Untuk mengetahui tingkat kekuatan faktor-faktor dominan di dalam kepemimpinan guru.
3. Untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru.
4. Untuk menganalisis konstruk dan membuat model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan:

1. Teoritis
Memberikan wawasan dan masukan dalam mengembangkan kepemimpinan guru SD “X” Jakarta dari faktor spiritualitas kerja yaitu dimensi individu, kelompok dan organisasi.
2. Praktis
 - a. Bagi Penulis
Meningkatkan konsepsi serta pengetahuan mengenai spiritualitas kerja untuk mengembangkan kepemimpinan guru ketika penulis menjadi guru kelak.
 - b. Bagi Guru
Diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepemimpinan guru memerlukan faktor spiritualitas kerja yang dapat dikembangkan dan digunakan.
 - c. Bagi Sekolah
Diharapkan agar faktor spiritualitas kerja dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kepemimpinan guru.