

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh pimpinan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. kepemimpinan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Dalam melakukan kepemimpinan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, pendidikan, kepercayaan, kemampuan, lingkungan, pengalaman, dan tujuan dari perusahaan, latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, status perkawinan, umur, jenis kelamin, minat dan hobi. Contohnya seperti karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sarjana ditempatkan sebagai kepala ataupun supervisor diperusahaan sehingga karyawan tersebut mengerti akan posisi dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin menjadi hal yang sangat penting bagi pemimpin sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kepemimpinan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.

Pada kenyataannya motivasi memberi konsekuensi yang bermanfaat bagi karyawan. Motivasi inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya semangat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Motivasi berhubungan dengan percayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Motivasi terjadi ketika individu memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan memberikan motivasi seharusnya dilakukan, ini disebabkan karena deskripsi kerja yang jelas, perintah-perintah yang lengkap dari atasan, dan adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap kinerja. Motivasi muncul

ketika peran yang diharapkan secara jelas dimengerti dan seseorang yakin pada apa yang dia lakukan. Motivasi dapat terjadi ketika individu mengalami perhatian dari pimpinan maupun rekan kerjanya beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam.

Memberikan motivasi kepada karyawan tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan karena kejelasan sasaran atau tujuan bekerja dan tentang tanggung jawab akan menyebabkan sistem pembelajaran yang dihasilkan meningkatkan sistem pembelajaran. Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan sistem pembelajaran karyawan semaksimal mungkin.

Sistem pembelajaran pada sebuah PAUD masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam sistem pembelajaran juga merupakan isu strategis bagi PAUD yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya sistem pembelajaran yang efektif dan efisien dalam suatu PAUD. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat dirasakan.

Sistem pembelajaran bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas sistem

pembelajaran juga penting diperhatikan. Sistem pembelajaran dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, atau sistem pembelajaran adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kerjanya.

Oleh karena itu, setiap PAUD harus memperhatikan sistem pembelajaran.. Salah satu upaya peningkatan sistem pembelajaran dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mandiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha ke arah peningkatan sistem pembelajaran.

Dari penelitian pendahuluan (*prariset*) pada PAUD Harapan Umat bahwa kepemimpinan pada PAUD tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan motivasi bagi karyawan. Selain itu motivasi yang diberikan kepada perusahaan bagi karyawan yang berprestasi belum merata atau tidak semua karyawan yang berprestasi diberikannya motivasi. Sehingga tingkat sistem pembelajaran karyawan masih rendah, khususnya beberapa pegawai terlihat sering datang terlambat dan melakukan pelanggaran seperti kemangkiran, atau selesai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Sistem Pembelajaran di Lembaga KSM PAUD Harapan Umat.**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi belum merata
3. Tingkat sistem pembelajaran terhadap siswa masih rendah.

1.3. Batasan masalah

Subjek yang diambil oleh peneliti adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap sistem pembelajaran di PAUD, apakah kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan sistem pembelajaran dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan sistem pembelajaran ?

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat.

3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap sistem pembelajaran terhadap karyawan KSM PAUD Harapan Ummat.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kepemimpinan agar prestasi kerja karyawan meningkat.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.