

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin memiliki kedudukan dan peran yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Ketiadaan seorang pemimpin pada sebuah organisasi akan menjadikan organisasi tersebut sulit untuk berkembang maju dan tumbuh menjadi lebih baik. Kualitas kepemimpinan pada diri seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberlangsungan sebuah organisasi yang dapat dilihat dari perkembangannya maupun keterpurukannya. Seorang pemimpin dikatakan telah mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif apabila ia telah mampu menggerakkan dan mengatur anggota organisasinya serta berkontribusi dalam perkembangan sebuah organisasi tersebut.

Faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja pada sebuah organisasi. Menurut (Iqbal, 2021), sangat masuk akal apabila penurunan kualitas pada sebuah organisasi pendidikan adalah dampak dari rendahnya kompetensi seorang pemimpin dalam beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan zaman, serta tidak adaptifnya seorang pemimpin dalam merencanakan dan membangun strategi pendidikan yang tepat dengan tuntutan perubahan pendidikan dan perkembangan zaman pada saat ini.

Pengembangan atau peningkatan kualitas mutu pendidikan menurut pandangan mikro pada dasarnya sangatlah bergantung pada manajemen pendidikan ditingkat sekolah. Kepala sekolah adalah pribadi yang bertanggung jawab dan memiliki peran utama dalam penerapan manajemen sekolah dengan dibantu oleh guru dan tenaga kependidikan yang berada dibawah kepemimpinannya. Guru mempunyai peranan yang penting secara kebersamaan ataupun secara individu dalam rangka mewujudkan perkembangan pendidikan di sekolah. Hal ini didukung oleh pendapat Marsongko (2019), mengingat beban yang diemban lembaga sekolah begitu

berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional, agar tujuan pendidikan tercapaian sesuai dengan harapan. Sehingga dibutuhkan seorang kepala sekolah yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Penerapan manajemen pendidikan pada organisasi sekolah menjadi tanggung jawab yang sangat besar bagi seorang kepala sekolah. Bentuk tanggungjawab tersebut terletak pada fungsi dari kepala sekolah sebagai manajer, pengelola, pemikir, pemecah masalah dan pengembangan mutu sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sultan (2019), menyatakan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tanggungjawab dituntut untuk mampu bekerja secara profesional dan menguasai secara menyeluruh apa yang menjadi pekerjaannya melebihi guru dan tenaga kependidikan yang berada dibawah kepemimpinannya.

Seorang kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah harus memiliki kemampuan dalam pengelolaan sumber daya yang terdapat di sekolah secara keseluruhan dengan strategi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu dibutuhkan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk mentransformasikan secara keseluruhan sumber daya yang ada di sekolah sehingga mampu menciptakan perubahan berupa peningkatan kinerja *stakeholder* di sekolah. Peningkatan tersebut diharapkan menjadi kontribusi dalam perkembangan kualitas *out put* pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan pada era modernisasi saat ini.

Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya adalah model kepemimpinan transformasional. Pada era pendidikan yang penuh dengan tantangan seperti sekarang ini model kepemimpinan transformasional adalah model yang tepat untuk diterapkan dalam memimpin sebuah sekolah. Penerapan model kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan suatu perubahan dalam rangka mengembangkan dan memajukan mutu sekolah.

Kepemimpinan transformasional pertama kali disebutkan pada tahun 1973, dalam studi sosiologis yang dilakukan oleh penulis Downton, JV. Setelah itu, James McGregor menggunakan istilah kepemimpinan transformasional dalam bukunya "Leadership" (1978). Pada tahun 1985, Barnard M. Bass menyajikan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang menjadi rujukan dari banyak ahli dalam proyek penelitiannya di bidang kepemimpinan transformasional (Sivic, 1989). Menurut Barnard M teori kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk membawa organisasinya untuk mewujudkan visi dan misi, serta memiliki intelektual yang tinggi guna mentransformasikan sumber daya yang dimiliki menjadi karya nyata yang berkemajuan.

Model kepemimpinan transformasional mampu menjadi alternatif pilihan yang cerdas bagi kepala sekolah, dimana model kepemimpinan ini dapat dipergunakan untuk memimpin organisasi pendidikan menuju kualitas dan mutu sekolah yang lebih baik dan berkemajuan. Perbaikan mutu sekolah dapat direalisasikan dengan baik apabila seorang kepala sekolah dapat mentransformasikan sumber daya yang ada menjadi energi perubahan.

Penelitian Senny et al., (2018), dengan judul Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. Memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah diterapkan di beberapa sekolah di Kecamatan Sidorejo Salatiga dan berjalan sangat baik dan efektif. Hal ini dibuktikan dengan beberapa kepala sekolah yang ada di lembaga TK Kecamatan Sidorejo selalu memberikan motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual kepada guru, serta memberikan perhatian individual guna mengoptimalkan kelebihan pada diri bawahan masing-masing sehingga tugas yang diberikan dapat dicapai secara optimal.

Penelitian Mahdi (2018), dengan judul Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTs Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh, memiliki hasil antara lain: (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui

pemberdayaan guru sesuai bidangnya masing-masing. Kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi guru hingga tahap evaluasi dan tindaklanjut. Pembinaan rutin internal sekolah dan memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi. (2) Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan semangat kerja melalui pembinaan profesional kerja dan mengevaluasi program mengajar guru.

Berdasarkan penelusuran penelitian yang relevan, yaitu : Erwandayani (2018), Rofiq (2019), Royhatudin et al (2020), Musdalifah et al (2020), Alawiyah et al (2023), Effendi (2020), Bernato (2022), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sekolah; Faruq (2020), Cawan (2019), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Guru; Effendi et al (2020), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pendidikan karakter.

Abdullah et al (2018), Andriani et al (2018), Dian et al (2022), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Guru; Astutik & Karwanto (2021), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru; Hidayat (2021), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Komitmen Guru; Mahdi (2018), Mukhtar (2018), Luthfi (2019), penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru; dan Yamami (2018), penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Sekolah

Berdasarkan penelitian yang relevan, nampak perbedaan dengan apa yang akan diteliti oleh peneliti yaitu yaitu model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan fokus pembahasan kinerja guru. Penelitian Mahdi (2018) lebih memfokuskan pada pada profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar demikian juga, Senny et al., (2018) dalam penelitiannya lebih memfokuskan kepada motivasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, objek dan lokasi penelitian yang berbeda.

Adapun persamaan dengan penelitian yang relevan diatas, yaitu meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu melalui peningkatan kinerja guru. Namun, penelitian lebih memfokuskan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan fokus pada aspek kompetensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan gambaran efektifitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan posisi peneliti ini adalah mengembangkan penelitian terdahulu, sebab penelitian ini bukan penelitian awal tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berkaitan dengan penjelasan kepemimpinan transformasional kepada sekolah, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap guru-guru yang dipimpinnya. Walau demikian, pada kenyataannya tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalitasnya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga mempengaruhinya, seperti faktor kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak bersemangat untuk meningkatkan profesionalismenya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan, termasuk di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar.

Berdasarkan observasi awal, data yang diperoleh menunjukkan perkembangan yang positif antara lain : (1) Tahun pertama sekolah didirikan pada tahun 2021 telah memperoleh 4 rombongan belajar; (2) Tahun 2022 berhasil memperoleh perizinan operasional dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa; (3) Adanya pembangunan infrastruktur sekolah seperti ruang laboratorium dan ruang kelas yang kontinyu; dan (4) Pengadaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan belajar mengajar.

Namun kenyataannya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar

belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan guru dan siswa diperoleh data antara lain: (1) Disiplin kerja guru yang masih kurang; (2) Terdapat beberapa guru yang tidak hadir untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas; (3) Terdapat beberapa guru tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar; (4) Adanya guru meninggalkan tugas dan keluar dari kelas tanpa keperluan dinas; (5) Keperdulian guru dengan problematika yang dihadapi oleh siswa yang masih rendah; dan (6) Guru belum semua mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop pengembangan kompetensi.

Hal itulah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, penelitian yang sekarang penulis lakukan itu berbeda dengan penelitian sebelumnya, baik itu yang berkaitan dengan judul, tema, lokasi maupun isinya, karena pada substansinya setiap sekolah memiliki latar belakang sejarah yang berbeda, budaya yang berbeda juga, dengan demikian penulis dalam penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023.
2. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023.
3. Bagaimana gambaran efektifitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan kompetensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023.
2. Menjelaskan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023.
3. Menjelaskan gambaran efektifitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Ketua Yayasan/Kepada Dinas, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi bahan pembinaan kepada kepala sekolah maupun guru terkait model kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- b. Bagi kepala sekolah, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.
- c. Bagi guru, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi diri serta perbaikan kualitas kinerja guru.
- d. Bagi peneliti yang akan datang, dapat memanfaatkan hasil penelitian sebagai referensi untuk mengadakan penelitian yang sejenisnya.