

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan menurut Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional ayat 1 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengenalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Samino, 2009: 23-24). Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, Mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, tetapi sebagian besar masih memprihatinkan.

Ada berbagai faktor yang menyebabkan mutu pendidikan kita mengalami peningkatan secara tidak merata (Anonim, 2005: 2). *Pertama*, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan

educational production function atau input-output analisis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga akan menghasilkan output yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap input pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, dan perbaikan sarana prasarana perbaikan lainnya dipenuhi, maka mutu pendidikan (*output*) secara otomatis akan terjadi. *Kedua*, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara *birokratis sentralistik*, sehingga meningkat sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan yang tergantung pada keputusan birokrasi-birokrasi. Kadang-kadang birokrasi itu sangat panjang dan kebijakannya tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Maka akses dari birokrasi panjang dan sentralisasi itu, sekolah menjadi tidak mandiri, kurangnya kreatifitas dan motivasi. *Ketiga*, minimnya peranan masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan, partisipasi orang tua selama ini dengan sebatas pendukung dana, tapi tidak dilibatkan dalam proses pendidikan seperti mengambil keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas, sehingga sekolah tidak memiliki beban dan tanggung jawab hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat/orang tua sebagai *stake holder* yang berkepentingan dengan pendidikan. *Keempat*, krisis kepemimpinan, dimana kepala sekolah yang cenderung tidak demokratis, sistem *topdown policy* baik dari kepala sekolah terhadap guru atau birokrasi diatas kepala sekolah terhadap sekolah.

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa. Tanpa mengenyampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personil intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya baik itu sebagai pemimpin bagi para guru, maupun sebagai manajer atau pemimpin dalam manajemen sekolah. Dalam suatu lingkungan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya

Kepala sekolah dalam membuat kebijakan pengelolaan sekolah diharapkan mampu saling berkonsultasi dengan unsur ketenagaan sekolah secara pedagogis yang dapat mengembangkan potensi guru, staf administrasi dalam melakukan aktifitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan satuan

pendidikan. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dialogis, komunikatif akan dapat mendukung perubahan perilaku guru dalam perbaikan-perbaikan mutu pendidikan. Maka kepemimpinan kepala sekolah sangat perlu untuk diberdayakan. Pemberdayaan kepala sekolah mengandung arti peningkatan kemampuan secara fungsional, dimana kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggungjawabnya.

Kepemimpinan yang didasarkan pada jatidiri bangsa yaitu Pancasila bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama yang telah menjadi budaya Indonesia. Jatidiri yang demikian menjadikan bangsa Indonesia tangguh dan mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan pada tatar pemerintah, pemerintah daerah, dan satuan pendidikan (Sagala, 2009: 113). Kepala sekolah harus mampu bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi dan berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dengan baik yang melingkupi (1) Perencanaan (*Planning*); (2) Pengorganisasian (*Organizing*); (3) Pengarahan (*Actuating*); dan (4) Pengawasan (*Controlling*) (Firman: 2008).

Pola kepemimpinan kepala sekolah yang *top down* atau instruksional yang selama ini diterapkan selama era sentralistik, kini sudah tidak relevan lagi dipraktikkan dalam konteks MBS atau desentralisasi pendidikan/sekolah. Manajemen berbasis sekolah sebagai salah satu instrumen untuk meningkatkan mutu pendidikan diartikan sebagai model manajemen yang

memberikan otonomi lebih luas kepada sekolah untuk mengambil keputusan atas kebijakan yang akan ditempuh dengan melibatkan secara langsung semua pihak yang ada di sekolah (Supriyanto, 2009: 33). Kini saatnya kepala sekolah mampu mengambil inisiatif dalam memimpin atau mengelola sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan suatu gaya dalam memimpin, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, para ahli pendidikan sepakat, salah satu gaya atau metode kepemimpinan yang relevan diterapkan dalam konteks MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) atau desentralisasi pendidikan adalah gaya kepemimpinan Transformasional. Yakni, suatu cara yang memungkinkan semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal (Firman: 2008).

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar

sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah (Firman: 2008). Sedangkan menurut Danim (2005: 54) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional cenderung menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolahnya. Kepala sekolah dengan gaya ini sangat senang jika guru melaksanakan *classroom action research*. Sebab, dengan penelitian kelas itu sebenarnya guru akan mampu menutup perbedaan pendapat antara wacana konseptual dan realitas dunia praktik profesional. Akibat positifnya ialah dapat ditemukannya solusi bagi persoalan keseharian yang dihadapi guru dalam proses belajar-mengajar di kelas. Jika hal ini terjadi, berarti guru akan mampu memecahkan sendiri persoalan yang muncul dari praktik profesionalnya, dan oleh karena itu mereka dapat selalu meningkatkannya secara berkelanjutan.

Seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri Duren 01 Desa Duren Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini, “Bagaimanakah Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri Duren 01 Desa Duren Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang?” Adapun Subfokus penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Bagaimana ciri-ciri gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan pembaharuan di SD Negeri Duren 01 Desa Duren Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana ciri-ciri cara kepala sekolah dalam memotivasi guru di SD Negeri Duren 01 Desa Duren Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Mendeskripsikan ciri-ciri gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan pembaharuan di SD Negeri Duren 01 Desa Duren Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.
2. Mengetahui ciri-ciri cara kepala sekolah dalam memotivasi guru di SD Negeri Duren 01 Desa Duren Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yakni manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai wacana teoritis untuk menambah wawasan pengetahuan dan bahan bacaan mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

- a. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi pihak yang berkompeten.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

E. Daftar Istilah

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan (Kalihatu dan Rini, 2007:51).

2. Agen Pembaharu

Agen pembaharu adalah kepala sekolah yang berani merubah keadaan yang statis menjadi dinamis dengan berdasarkan kepada nilai-nilai luhur bahwa perubahan tersebut demi kepentingan pendidikan, bukan untuk kepentingan pribadi atau kroni (Permadi dan Arifin, 2007:87).

3. Motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Maslow dalam Mulyasa, 2007:144).