

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Agenda besar pendidikan di Indonesia yaitu peningkatan kualitas pendidikan. Dalam perwujudan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran tenaga kependidikan. Hamalik (2013) tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan, setiap pengajar harus memiliki kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar atau pembelajaran.

Di Indonesia, penyebab rendahnya mutu pendidikan dikarenakan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya menghambat perkembangan dan pembangunan ekonomi nasional. Menurut Mulyasa dalam Sugandi (2013) penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan mempunyai peran yang cukup penting. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki maka dapat mengantarkan anak bangsa agar dapat bersaing dalam kompetisi global yang semakin maju di era modern ini. Di era modern ini diperlukan sumber daya

manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang terampil serta mampu menghadapi persaingan dalam berbagai aktivitas kehidupan.

Aspek utama yang paling menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan ialah kualitas kinerja guru. Guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan adalah pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat diandalkan kinerjanya.

Kinerja guru sangat menentukan hasil pendidikan. Seorang guru dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja yang tinggi. Akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak seorang guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik itu dalam proses perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran maupun dalam evaluasi pembelajaran yang dikhawatirkan mutu organisasi justru akan menurun.

Peningkatan kerja guru adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik, karena seorang guru adalah pihak yang berinteraksi dan bersentuhan langsung pada siswa pada saat proses belajar mengajar dan lembaga pendidikan sekolah. Jadi, peningkatan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses maupun hasil pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan dan kemajuan sekolah tidak hanya ditentukan dari setiap guru tetapi juga tidak terlepas dari peran pemimpin. Di dalam peningkatan kualitas kinerja guru peran kepala sekolah sangatlah penting, karena sukses

tidaknya tujuan yang dicapai oleh sekolah tersebut tergantung dari kepemimpinan kepala sekolah.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapannya Burns dalam Dewri (2012:15) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pengembangan pengikut Yukl (2010:316)

Menurut Bass dan Avolio dalam Yoshi Tania (2017) menyebutkan ada 4 komponen kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence* yaitu perilaku inspirasional pemimpin, *Inspirational Motivation* yang diartikan memotivasi dan menginspirasi pengikut, *Intellectual Stimulation* yang diartikan sebagai perilaku meningkatkan kesadaran akan permasalahan pengikut, dan *Individual Consideration* yang diartikan sebagai pertimbangan individual.

Pentingnya gaya kepemimpinan juga dikemukakan Bass dalam Yukl (2010:305) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan

motivasi dan kinerja pengikut. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yukl (2010:305) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, pengaguman, kesetiaan, dan penghormatan kepada pemimpin dan merasa termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tersebut tidak hanya didasarkan ada kebutuhan akan penghargaan diri saja, namun untuk menumbuhkan kesadaran pada seorang pemimpin untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang kinerja, manusia, dan pertumbuhan organisasi, seperti yang dikemukakan Hater dan Bass dalam Muhammad Husni (2018), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, memiliki sebuah tugas dan tanggung jawab atas kelangsungan organisasi, karena didalam kegiatan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sejalan dengan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran untuk merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu

sekolah. Dengan demikian maka model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu untuk diterapkan di Indonesia yaitu gaya kepemimpinan transformasional, karena dengan perilaku kepemimpinan tersebut maka akan dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Bulukerto. SMK Negeri 1 Bulukerto adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertempat di bulukerto wonogiri, meskipun belum bersertifikasi ISO dan sekolah ini terletak di desa, SMK Negeri 1 Bulukerto ini menjadi salah satu SMK terfavorit di Wonogiri. Hampir setiap tahun siswa-siswa yang mendaftar di sekolah tersebut melebihi kuota yang ditentukan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, kinerja guru di SMK Negeri 1 Bulukerto bisa dikatakan masih rendah, penulis melihat beberapa permasalahan, faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa di SMK Negeri 1 Bulukerto adalah belum adanya kesiapan guru ketika masuk kelas, hal ini disebabkan oleh guru sendiri, masih ada beberapa guru ketika memasuki kelas masih bermain gadget, serta metode yang digunakan dalam pembelajaran dengan metode yang monoton sehingga menyebabkan siswa jenuh dan bosan, faktor lain yang menjadi kendala ialah kinerja guru kurang optimal dalam proses belajar mengajar, apalagi di era yang sudah canggih dengan elektronik yang mendukung untuk proses belajar mengajar, dengan sarana yang sudah cukup memadai seharusnya guru di SMK Negeri 1 Bulukerto dapat lebih optimal dalam proses pembelajaran, meskipun sudah banyak tersedia LCD proyektor di kelas-kelas, namun guru belum mampu memanfaatkan sarana tersebut dengan optimal, guru lebih banyak memilih mengajar dengan menggunakan buku, dengan metode pembelajaran yang

monoton juga menyebabkan kurangnya interaksi antara guru dengan siswa dan juga antara siswa dengan siswa, hal tersebut dikarenakan di sekolah tersebut masih belum menerapkan metode presentasi saat belajar mengajar, apabila metode pembelajaran yang digunakan bervariasi, maka siswa menjadi semangat dan dapat menerima pelajaran dengan baik.

Dalam proses belajar mengajar guru dituntut harus lebih siap dan kreatif sehingga dapat menciptakan perubahan yang lebih baik, apabila guru belum optimal dalam proses pembelajaran maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru belum berperan secara efektif, namun harus disadari juga kinerja seorang guru bukan bergantung pada guru itu sendiri, melainkan perlu adanya pihak-pihak yang ada pada sekolah tersebut. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya harus mampu menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal, serta harus didasarkan pada pertimbangan mengenai kebijakan-kebijakan tertentu kepada guru. Guru berhak mendapatkan perhatian terhadap apa yang perlu dilakukan serta diberikan umpan balik maka mereka akan merasa diperhatikan sehingga akan mempengaruhi kinerja, begitu juga dalam pengoptimalan pencapaian kualitas dari guru, pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru merubah perilakunya untuk mencapai keberhasilannya dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya, agar kinerja dari guru meningkat sesuai dengan tujuan organisasi. Maka dari itu perlu adanya tindakan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dan ditingkatkan sehingga kinerja guru juga meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Idealized Influence* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto ?
2. Apakah *Inspirational Motivation* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto ?
3. Apakah *Intelektual Stimulation* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto ?
4. Apakah *Individualized Consideration* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto ?
5. Apakah *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intelektual Stimulation, dan Individualized Consideration* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *Idealized Influence* secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto
2. Mengetahui pengaruh *Inspirational Motivation* secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto
3. Mengetahui pengaruh *Intellectual Stimulation* secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto

4. Mengetahui pengaruh *Individualized Consideration* secara parisal terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto
5. Untuk mengetahui pengaruh *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto ?

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, penelitian ini untuk memberikan ilmu dan pengetahuan serta referensi bagi peneliti maupun pembaca yang nantinya mampu meengetahui implementasi manajemen pendidikan dalam mengembnagkan budaya sekolah
2. Secara praktis, yaitu sebagai bahan masukan bagi penentu kebijakan dalam upaya pembinaan pendidikan karakter dalam mengembangkan budaya sekolah

