

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan abad ke-21. Pendidikan berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, melainkan juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan sekolah. Dalam situasi seperti ini, kualitas sekolah sering bergantung pada bagaimana para kepala sekolah mengelola dan menjalankan tugas mereka, terutama dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk meningkatkan rencana yang bertujuan untuk meningkatkan pendidikan dan kualitas sekolah (Ningrum et al., 2025).

Selain berfungsi sebagai administrator, kepala sekolah juga memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin masa depan yang mampu mengendalikan semua potensi sekolah, termasuk mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalitas guru. Kinerja guru yang baik berkontribusi langsung terhadap tercapainya output pendidikan yang berkualitas tinggi, sehingga peran mereka sebagai penggerak utama sangat penting (Adsan et al., 2022).

Berbagai penelitian kontemporer telah menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Kepemimpinan distributif adalah pendekatan kepemimpinan yang dianggap berguna untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa peran sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan distributif dengan menjadi lebih demokratis, lebih terlibat, fasilitator, pemimpin tim, dan lebih menonjolkan yang terbaik, pahlawan, kolaborasi, koordinator, komunikator, evaluator, prioritas, pemberdayaan, dan nasihat (Khaidir et al., 2024). Kepemimpinan distributif di SMAN 10 Pangkep sangat memengaruhi etos kerja guru dan karyawan.

Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan distributif, semakin baik etos kerja guru dan karyawan (Adsan et al., 2022).

Sebagian orang melihat kepemimpinan distributif sebagai solusi untuk kebutuhan organisasi kontemporer yang menuntut fleksibilitas, keterlibatan, dan inovasi. Ketika guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk lebih baik lagi (Mustolihudin et al., 2024). Ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja profesional guru dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan guru dalam kepemimpinan sekolah, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan tugas, maupun evaluasi hasil belajar siswa. Dengan kata lain, kepemimpinan distributif mendorong hubungan yang efektif antara kepala sekolah dan guru untuk memastikan pendidikan yang berkualitas tinggi (Satyawati, 2020).

Sebelum menentukan SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo sebagai lokasi utama penelitian, peneliti telah melakukan observasi awal ke beberapa sekolah lain sebagai pembandingan, yaitu di 2 Madrasah Ibtidaiyah di Ponorogo. Dari hasil observasi tersebut, ditemukan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan di kedua sekolah tersebut masih dominan bersifat sentralistik, di mana sebagian besar keputusan strategis tetap terpusat pada kepala sekolah tanpa keterlibatan yang signifikan dari guru atau tenaga pendidik lainnya. Hal ini menyebabkan model kepemimpinan distributif belum sepenuhnya terlihat atau diterapkan secara nyata, sehingga kurang sesuai dengan fokus kajian penelitian ini. Peneliti juga mencoba melakukan observasi di salah satu SD Muhammadiyah di Ponorogo, sebenarnya di sekolah tersebut menarik untuk diteliti. Beberapa kriteria adanya praktik kepemimpinan distributif sudah nampak terlihat dilaksanakan disekolah tersebut, namun ada hal lain yang lebih menarik di SDMT Ponorogo.

Berbeda dengan sekolah-sekolah sebelumnya, SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo menunjukkan tanda-tanda awal praktik kepemimpinan distributif yang kuat. Ini ditunjukkan oleh guru yang terlibat dalam tim pengembangan kurikulum, terlibat aktif dalam musyawarah sekolah, dan

memiliki peran yang seimbang dalam menjalankan program sekolah. Semangat kerja sama yang alami ada di sekolah ini, menurut informasi dan temuan dari wawancara awal dengan kepala sekolah dan sejumlah guru. Selain itu kepala SDMT Ponorogo baru saja memperoleh penghargaan *Visionary Leader* dalam acara *Education Awards 2025* yang diselenggarakan oleh Jawa Pos Radar Madiun pada tanggal 25 Juni 2025 (PWMU.CO, 2025). Oleh karena itu, SDMT Ponorogo dipilih sebagai lokasi penelitian karena dianggap paling relevan untuk mengkaji bagaimana penerapan kepemimpinan distributif kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru secara langsung.

SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo menunjukkan tanda-tanda awal penggunaan kepemimpinan distributif dengan baik, namun kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran masih perlu dipelajari. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa guru-guru di SDMT Ponorogo terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Ini termasuk berpartisipasi dalam tim kurikulum dan melaksanakan program sekolah secara kolektif. Namun, tidak ada dokumen atau analisis yang sistematis tentang seberapa baik guru merencanakan dan menerapkan pembelajaran yang inovatif dan menilai hasil belajar siswa.

Kondisi ini menunjukkan bahwa ada perlunya penyelidikan ilmiah tentang bagaimana kepemimpinan distributif yang diterapkan kepala sekolah berdampak pada kinerja guru. Kinerja guru harus terus ditingkatkan dalam kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian karena perubahan kurikulum dan tuntutan profesionalisme guru di era pendidikan modern. Semangat kerja sama yang berkembang di antara guru di SDMT Ponorogo dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

Tantangan dalam memimpin sebuah lembaga tentu ada, kepala SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo menghadapi banyak masalah saat mengelola organisasi sekolah yang terus berkembang. Meningkatnya kompleksitas tugas manajerial dan akademik seiring bertambahnya jumlah program unggulan di sekolah, tuntutan orang tua terhadap layanan pendidikan, dan kebutuhan untuk menjaga standar pembelajaran yang konsisten di seluruh

kelas adalah beberapa dari tantangan tersebut. Dalam situasi seperti ini, kepala sekolah harus tidak hanya memiliki kemampuan untuk memberikan tugas-tugas tertentu, tetapi juga harus memastikan bahwa guru-guru yang ditugaskan untuk kepemimpinan memiliki kapasitas, komitmen, dan pemahaman yang sama tentang tujuan dan visi sekolah.

Perbedaan dalam kompetensi guru, latar belakang pengalaman, dan kesiapan mereka untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan. Tidak semua guru memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang sama dalam peran strategis seperti supervisi pembelajaran, pengembangan kurikulum, atau inovasi program sekolah. Sebaliknya, tumpang tindih peran, kurangnya koordinasi, dan ketidaksetujuan terhadap perubahan gaya kepemimpinan adalah semua faktor yang dapat menghambat penerapan kepemimpinan distributif. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa kepemimpinan distributif benar-benar meningkatkan kinerja guru, penelitian yang lebih mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana kepala sekolah menangani tantangan tersebut.

Berdasarkan keadaan ini, model kepemimpinan distributif menekankan pada pembagian peran kepemimpinan secara proporsional sesuai kemampuan guru, kolaborasi dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan tanggung jawab bersama untuk menjalankan program sekolah. Akibatnya, model ini memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Namun, tanpa pemahaman yang jelas tentang bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan distributif dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja guru, praktik kepemimpinan ini hanya dapat berfungsi sebagai pedoman dan mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini harus dilakukan secara empiris untuk melihat bagaimana kepemimpinan distributif kepala sekolah diterapkan di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang relevansi dan keberhasilan model kepemimpinan ini di sekolah dasar Muhammadiyah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa fokus penelitian ini berusaha untuk menemukan gaya kepemimpinan distributif kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, dan penelitian ini dilakukan pada SDMT Ponorogo. Sejalan dengan itu semua maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan distributif oleh kepala sekolah di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?

Pertanyaan ini penting untuk menentukan secara khusus bagaimana model kepemimpinan distributif diterapkan, dibentuk, dan diterapkan di sekolah. Untuk mengetahui apakah kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan distributif, yang menekankan kerja sama, pendelegasian, dan keterlibatan dalam praktik manajemen dan kepemimpinan sehari-hari mereka, adalah penting untuk menentukan seberapa banyak kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan distributif, seperti melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, membagi tanggung jawab, dan menciptakan budaya kerja kolektif.

2. Bagaimana dampak kepemimpinan distributif di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?

Pertanyaan ini muncul karena penelitian tentang kepemimpinan kontemporer, khususnya kepemimpinan distributif, berfokus pada bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru, bagaimana sekolah diorganisasi, dan bagaimana visi dan misi pendidikan tercapai. Dengan melihat hasilnya, penulis dapat menentukan apakah penerapan kepemimpinan distributif benar-benar membantu atau apakah implementasinya masih sulit. Oleh karena itu, pertanyaan ini sangat penting sebagai dasar analisis empiris yang akan digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif kepemimpinan distributif di sekolah.

3. Apakah faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan distributif di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?

Pertanyaan ini muncul karena kesuksesan suatu model kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk lingkungan organisasi, nilai-nilai budaya organisasi, dan keadaan nyata di lapangan. Untuk terus meningkatkan pelaksanaan kepemimpinan distributif, faktor pendukung harus diidentifikasi, dan faktor penghambat harus dikenali untuk menemukan solusi atau strategi perbaikan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menjelaskan efek tetapi juga menganalisis situasi nyata yang memengaruhi kepemimpinan distributif di sekolah.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan bagaimana kepala sekolah di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo menerapkan kepemimpinan distributif, terutama tentang bagaimana guru terlibat dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan pembentukan budaya kerja kolektif.
2. Mengkaji dampak kepemimpinan distributif di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo terhadap profesionalisme guru, organisasi sekolah yang efektif, dan pencapaian visi dan misi pendidikan.
3. Menentukan faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan distributif di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo serta memberikan gambaran tentang upaya strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan faktor pendukung dan mengatasi faktor penghambat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah: Sebagai bahan evaluasi dan referensi dalam menerapkan kepemimpinan distributif guna meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi Guru: Memberikan pemahaman tentang pentingnya peran serta dalam kepemimpinan distributif untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Memberikan dasar dan referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait kepemimpinan dan kinerja guru.

4. Bagi Institusi Pendidikan: Menjadi acuan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk peningkatan mutu pendidikan.

1.5 Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Distributif

Model kepemimpinan yang menekankan pembagian peran dan tanggung jawab kepemimpinan kepada beberapa individu dalam organisasi agar tercipta kolaborasi yang efektif demi pencapaian tujuan bersama (Spillane et al., 2004).

2. Kinerja Guru

Kinerja guru bisa diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini mencakup perencanaan program pendidikan, pelaksanaan prosedur pendidikan, pembangunan dan pemeliharaan kelas yang ideal, pengendalian kondisi belajar yang ideal, dan penilaian hasil belajar. Kinerja setiap orang, termasuk pendidik, sangat penting untuk menentukan kualitas pekerjaan mereka (Joel et al., 2022).

3. Kepala Sekolah

Individu yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sebuah institusi pendidikan, yang mencakup penerapan sistem kepemimpinan untuk memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik.

4. SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

SDMT Ponorogo adalah Sekolah dasar swasta yang berada di bawah naungan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Ponorogo beralamatkan di Jl. Jagadan 14 Desa Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.