

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah kepemimpinan sejak dahulu hingga sekarang senantiasa menjadi perhatian yang menarik dan selalu memberikan daya tarik yang kuat bagi setiap orang. Sebagaimana kepemimpinan menduduki posisi pusat dalam suatu organisasi, seorang pemimpin dapat menentukan perubahan, pembaharuan, dan perbaikan serta bisa menjamin kemampuan organisasi untuk terus berprestasi dimasa depan. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh fungsi kepemimpinan, sehingga dapat menghindarkan ungkapan yang menyatakan seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab jika kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Ungkapan ini membuktikan betapa kompleksnya tugas dan pentingnya peran serta tanggung jawab pemimpin dalam membawa suatu lembaga menuju arah yang lebih baik. Terkait permasalahan ini maka *Wexley Yukl* menyarankan pemimpin seharusnya mengawasi, berusaha mengajak bekerja berbicara tentang apa-apa yang menjadi keluhannya. (Syafaruddin, 2015:140)

Selain menurut pandangan dari para ahli, Islam juga mempunyai pengertian tentang kepemimpinan di mana dijelaskan dalam Al-Quran surah Al-Anbiya ayat 73 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.

Pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan visi dan misi organisasi serta memtitik permasalahan cara bagaimana agar organisasi mencapai tujuan. Dengan memtitik permasalahan pada suatu visi, pemimpin bisa mengoperasikan sumber daya yang ada dengan keragaman karakteristik yaitu meliputi kecakapan teknik, (contohnya: mengetahui tentang prosedur tugas dan perlengkapan) dan kecakapan hubungan antar manusia (contohnya: menyadari keutuhan bawahan dan kemampuan bergaul dengan bawahan). Seorang pemimpin yang baik bukan hanya pemimpin yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, efisien, dan efektif; mereka juga merupakan orang yang dapat membantu orang-orang yang bekerja di perusahaan atau organisasinya menyadari nilai mereka dan merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Pemimpin yang sukses sering kali menginspirasi timnya untuk mencapai hasil yang lebih besar dengan menunjukkan bagaimana pekerjaan mereka dapat berkontribusi pada organisasi secara keseluruhan dengan menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawannya. Pada awalnya, kebutuhan suatu kelompok atau organisasi dapat menginspirasi dan memotivasi individu untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. (Mulyasa E. , 2005:107)

Kepentingan individu bergabung dengan organisasi dengan harapan untuk mendapatkan imbalan dari partisipasinya. Imbalan itu bisa berarti kepentingan ekonomi atau berbagai kepentingan psikososial status, harga diri, prestasi dan eksistensi yang berarti sebagaimana individu mendapatkan imbalan dari perannya dalam berorganisasi. Demikian juga organisasi mendapat imbalan dari usahanya yang menemukan tempat dilingkungan masyarakat, imbalan tersebut mungkin bisa berupa ekonomis (keuntungan, pertumbuhan, akses ke berbagai sumber daya) atau psikososial (prestasi, keabsahan, kekuasaan, dan pengakuan).

Begitu juga halnya pada MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Setiap guru yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan dapat menjadikan anak didiknya berprestasi, maka yang diterimanya adalah tingkat pelayanan yang lebih

tinggi dari sebelumnya. Prestise yang tinggi dalam menentukan standar administrasi sekolah berarti lebih adil dalam menentukan keberhasilan siswa.

Perubahan sosial, inovasi, teknologi, dan persaingan yang bertambah ketat dalam menghadapi penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan tantangan yang sulit, sehingga menuntut pemimpin agar mampu merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengorganisasikan sumber daya yang ada agar berdaya guna dan berhasil untuk dapat bertahan dan berkembang ditengah lingkungan yang kompetitif. Dalam lingkungan yang demikian ketatnya kualitas sumber daya manusia sebagai aset yang utama yang harus dikelola pemimpin yang mempunyai kapasitas yang tinggi demi keberlangsungan hidup.

Kapasitas kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengelola *Intellectual Capital* dan mengubahnya menjadi produk dan jasa yang berguna dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Dalam hal ini Department Pendidikan Nasional telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru antara lain dengan sarana dan prasarana, penyempurnaan kurikulum, kemampuan teknis guru dalam mengajar seperti melalui penataran, seminar dan lokakarya, disamping itu pemerintah juga harus memberikan subsidi kepada guru khususnya guru swasta.

Adapun indikator kinerja guru dapat didasari dengan mengacu pada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Dalam hal ini peran guru tidak lepas dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada dalam setiap lembaga pendidikan, akan tetapi masih banyaknya permasalahan yang menyebabkan menurunnya efektivitas kinerja guru yang disebabkan tidak sesuainya dalam penerapan gaya kepemimpinan, bahkan tidak jarang pada permasalahannya muncul disebabkan gaya kepemimpinan yang salah karena tidak disadari pemimpin dalam memperlakukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dijalankannya, sehingga kepemimpinannya menurut caranya sendiri dan cara yang digunakannya

merupakan gambaran sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. (Purwanto, 2006:48)

Pemberian layanan kepada lembaga yang konsisten dengan kemampuan Human Capital yang tinggi dapat berkontribusi pada efektivitas kinerja lembaga tersebut. Hal ini memungkinkan lembaga tersebut untuk mempertahankan kualitas dan prestasi yang unggul, serta menarik minat siswa baru. Selain itu, hal ini juga memberikan kesempatan bagi siswa yang berpotensi untuk memanfaatkan kualitas Intellectual Capital yang ada di dalam lembaga. Kinerja guru dalam lembaga tersebut menjadi indikator penting yang mencerminkan kemampuan lembaga dalam bersaing. Guru berperan sebagai panduan dalam merencanakan programme pembelajaran, baik untuk periode tertentu maupun dalam kegiatan pembelajaran harian, serta sebagai panduan dalam implementasi programme tersebut di lapangan. (Sanjaya, 2006:6)

Menurut Mulyasa (2013:5) salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memberikan pemikiran baru didalam proses interksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses, atau output di suatu lembaga pendidikan (sekolah) yang sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ditemukan bahwa kurangnya usaha dan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada guru dalam mengembangkan kinerjanya, serta kekurangan dalam menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Intinya hal ini perlu mendapat perhatian agar kepala sekolah dapat menggali potensi yang dimilikinya secara maksimal, sehingga meningkatkan efektivitas dengan memaksimalkan produktivitas kerja.

Produktivitas, sebagai salah satu tujuan suatu organisasi, berkaitan dengan cara di mana peserta didik, guru, kelompok, dan sekolah secara umum mencapai tujuan

yang telah ditentukan. Dengan adanya indikator yang tidak hanya bersifat kuantitatif, melainkan juga bersifat kualitatif, maka produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dapat beroperasi secara optimal. Efektif artinya pengelola atau mujarab dapat mendatangkan efek yang diinginkan. Sebaliknya, efisiensi merupakan bagian penting dari administrasi sekolah karena dampak langsungnya terhadap operasional sehari-hari terkait dengan masalah pendanaan, dan secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan manajemen. (Mulyasa, 2005:85)

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas adalah suatu indikator yang menggambarkan sejauh mana tujuan yang harus dicapai, sedangkan efisiensi menggambarkan bagaimana sumber daya dikelola dengan cara yang teratur, tepat, dan benar. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal, penting untuk mengaktifkan, memotivasi, mendorong, dan membimbing sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan bersama. Hal ini hanya dapat dicapai jika perencanaan sumber daya manusia dirumuskan dengan baik melalui proses kepemimpinan yang efektif dengan penerapan gaya yang dinamis, fleksibel, dan senantiasa mengupayakan perbaikan, yang tercermin dari sikap pemimpin dan gaya kepemimpinan dalam berinteraksi dengan guru dan karyawan.

Peneliti ingin membahas lebih tentang bagaimana cara kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang diterapkan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Pada penilaian kinerja guru maka peneliti bertitik permasalahan pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007, tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti paparkan, dengan ini peneliti mengangkat judul “Gaya Kepemimpinan Kelapa Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi pada kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru untuk mengetahui presentase pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dan prosentase penilaian kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung.

1.3. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penjabaran dan penyelesaiannya, maka permasalahannya perlu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung?
2. Bagaimana kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung?
2. Kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung?
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang dilakukan semoga dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pikiran atau masukan dan kontribusi bagi penimba ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep kepemimpinan, khususnya tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terutama mahasiswa tarbiyah dalam menambah khazanah keilmuan, dibidang Manajemen Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti untuk dapat dijadikan sebagai penambah wawasan, pengalaman dan cakrawala berfikir dalam bidang Pendidikan khususnya tentang gaya kepemimpinan sehingga dapat menjadi bahan penyusun hipotesa bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan.
- b. Bagi Kepala Sekolah dapat dijadikan pertimbangan untuk mengambil keputusan, mengembangkan SDM yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja guru sekaligus untuk mencapai hasil yang optimal disetiap pelaksanaan program Pendidikan dan pengajaran.
- c. Bagi Guru semoga bisa dijadikan sebagai umpan balik untuk meningkatkan dan menilai kinerja guru yang dimiliki dalam kegiatan proses belajar mengajar dan dapat digunakan untuk pertumbuhan dan peningkatan jabatan fungsional yang dimiliki guru-guru.