

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pengertian dasar, pendidikan adalah proses menjadi, yakni menjadikan seseorang menjadi dirinya sendiri yang tumbuh sejalan dengan bakat, watak, kemampuan, dan hati nuraninya secara utuh. Pendidikan tidak dimaksudkan untuk mencetak karakter dan kemampuan peserta didik sama seperti gurunya. Proses pendidikan diarahkan pada proses berfungsinya semua potensi peserta didik secara manusiawi agar mereka menjadi dirinya sendiri yang mempunyai kemampuan dan kepribadian unggul.¹

Pendidikan yaitu usaha sadar yang dilakukan manusia untuk membantu, membimbing, dan mengarahkan manusia yang lainnya agar segala potensi yang dimilikinya berkembang secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia agar sesuai dengan derajat kemanusiannya. Pendidikan dalam arti sempit hanya dibatasi pada proses pembelajaran yang dilakukan guru dengan siswa di dalam kelas.²

Selanjutnya, pada pasal 1 ayat 2³ dinyatakan bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Dalam pengertian sederhana, pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan, baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha yang dilakukan adalah untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma tersebut serta

¹ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hlm. 2.

² Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012, hlm. 177.

³ UURI, No.20/2003.

mewariskannya kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.⁴

Undang-Undang mengkonfirmasi undang-undang pendidikan sebelumnya, menyatakan bahwa sekolah di Indonesia dibagi ke dalam tiga tipe, yaitu formal, non-formal, dan informal.⁵ Pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan non-formal adalah proses pendidikan yang dilaksanakan sebagai pengganti, atau tambahan, dan/atau pelengkap, bagi sekolah formal untuk menyokong pendidikan seumur hidup. Pendidikan informal terdiri atas aktivitas pembelajaran independen yang dilaksanakan oleh keluarga atau masyarakat.⁶

Dalam Sisdiknas, sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam mengantar peserta didik tidak bisa lepas dari semua komponen yang terkait dalam sekolah yaitu kepala sekolah, guru, tata usaha, komite sekolah dan peserta didik. Apabila setiap komponen dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar diharapkan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Pengelolaan satuan pendidikan atau pengelolaan sekolah merupakan pengelolaan pendidikan yang berada pada unit paling bawah untuk merencanakan program pendidikan dan membuat keputusan yang berada pada tindakan-tindakan nyata yang dilakukan secara komprehensif untuk meng-cover seluruh kebutuhan-kebutuhan sekolah, visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah. Di mana di dalamnya ada regulasi, aturan, dan kesepakatan yang tidak boleh berseberangan dengan regulasi, aturan, yang lebih tinggi daripada satuan pendidikan atau sekolah untuk mencapai kepentingan bersama dan juga mencakup kepada inventarisasi sekolah yang merupakan sarana dalam mencapai cita-cita sekolah.

⁴ Hasan Basri, *Landasan Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 16.

⁵ Undang-Undang Sisdiknas 2003.

⁶ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Lkis Printing Cemerlang, Yogyakarta, 2010, hlm. 56.

Sekolah merupakan subsistem yang diharapkan menjadi keberhasilan dari cita-cita bangsa yang bersumber dari sistem pendidikan nasional, tapi keberhasilan sebuah sekolah tidak akan berhasil maksimal tanpa adanya dukungan yang kuat dari berbagai pihak, dukungan yang bersifat kebijakan pemerintah menjadi pijakan dalam tindakan-tindakan konkret dan sesuai alur dalam penerapannya menjadi yakin dan mantap dalam berbuat sehingga dibenarkan sesuai dengan aturan tersebut.⁷

Pemimpin selalu ada dalam setiap organisasi. Kehadiran seorang pemimpin memberi corak tersendiri bagi organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sering ditentukan oleh pemimpinannya, karena pemimpin adalah pemegang kendali organisasi. Kepala sekolah pada dasarnya adalah pemimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Dengan begitu pemimpin tersebut ada bila terdapat kelompok atau satu organisasi. Maka keberadaan pemimpin itu selalu ada di tengah-tengah kelompoknya (anak buahan, bawahan, rakyat).⁸

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi disekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Setiap pemimpin termasuk kepala sekolah memiliki tugas utama membawa orang-orang yang dipimpinnya ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Tugas utama ini berada dalam proses kepemimpinan. Dalam usaha mencapai tujuan, kepemimpinan seorang pemimpin sangat vital. Kepemimpinan berfungsi sebagai daya penggerak bagi seluruh sumber daya, baik manusia maupun materiil, sehingga tanpa kepemimpinan tujuan yang ingin dicapai tidak akan pernah terwujud.

⁷ Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan Teori Menuju Implementasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 45.

⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, RajaGrafindo, Jakarta, Persada, 2016, hlm. 6.

Dalam mewujudkan tugas maupun fungsi-fungsi kepemimpinan secara integral maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Di dalam aktivitas tersebut akan tampak adanya pola kepemimpinan yang dikelompokkan berdasarkan perilaku pemimpin. Setiap kepala sekolah memiliki pola yang berbeda-beda dalam menerapkan kepemimpinannya. Adanya perbedaan tersebut dapat dilihat dari cara kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengarahkan serta mendorong guru maupun karyawan yang ada di sekolah tersebut. Perbedaan pola kepemimpinan inilah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan (*Leadership Style*).

Salah satu pola kepemimpinan yang digunakan dalam dunia pendidikan adalah pola kepemimpinan transformasional. Pola ini dianggap sebagai gaya yang ideal dan paling baik terutama untuk kepentingan pendidikan. Menurut Tony Bush dan Marianne Coleman menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan.⁹ Bass dan Avolio menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan tampak apabila pemimpin:

“Menstimulasi semangat para bawahan atau anggota untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru”,

“Menurunkan misi atau visi kepada tim dan organisasinya”,

“Mengembangkan para bawahan atau anggota pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi”, dan

“Memotivasi para bawahan atau anggota untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya”.¹⁰

Pada dasarnya sekolah membutuhkan pemimpin pendidikan yang mampu mempertanggungjawabkan cara kerja maupun cara bergaulnya serta bisa menggerakkan orang lain untuk turut serta dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Akan tetapi, pada kenyataannya sekarang ini terjadi

⁹ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*, IRCiSoD, Yogyakarta, 2012, hlm. 74.

¹⁰B.M Bass dan B.J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Thousand Oaks, Sage, CA, 1994, hlm. 2.

kecenderungan adanya batasan pada guru maupun karyawan lain untuk turut berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan bersama, sehingga kurang adanya kerjasama dan interaksi antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kurangnya semangat guru maupun karyawan lain untuk memajukan dan memperbaiki pendidikan serta pengajaran di sekolah.

Peranan guru dalam kegiatan pembelajaran amat dominan untuk pencapaian tujuan pengajaran. Karena itu guru harus mempersiapkan diri, baik dari aspek fisik, maupun non fisik, seperti intelektual, moral dan sebagainya. Guru haruslah mampu mengembangkan diri seiring lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Konsekuensi logis dari semua itu ialah bahwa guru berupaya agar selalu mengembangkan diri dengan berbagai cara, seperti membaca berbagai buku rujukan, menulis atau melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai *leader* dan *manager*. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah mempunyai pengaruh dalam memajukan pendidikan di sekolah masing-masing dengan memberikan motivasi kepada guru untuk lebih bersemangat dalam proses pembelajaran melalui empati dan kecakapan sosial yang dimiliki seorang kepala sekolah dapat membangkitkan motivasi guru sehingga memahami mengajar bukan tuntutan profesi semata namun lebih terpenting adalah mengajar bagian dari ibadah yang harus dilakukan dengan penuh keikhlasan. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mengetahui, memahami, semua hal yang berkaitan dengan

administrasi sekolah dan potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya.¹¹

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala sekolah memiliki pola kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Dalam situasi demikian, maka peranan kepemimpinan kepala madrasah amat penting, yaitu dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, membangkitkan semangat, membuat mereka agar tertarik dan lebih menyadari tentang tugas serta tanggung jawabnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bekerja sama yang baik dengan para pegawainya dan guru-guru agar tugas-tugas pendidikan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pendidikan, sehingga produktifitas pendidikan meningkat, baik kuantitas (jumlah) maupun kualitas (mutu) nya. Peningkatan produktivitas diperlukan inisiatif dan kreatifitas bawahan, yaitu guru dan pegawai lainnya untuk memudahkan tugas mereka.

Berdasarkan uraian diatas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh baik terhadap kompetensi guru dalam pengembangan diri ke arah yang lebih profesional dalam bidang yang ia geluti. Pada fokus penelitian ini terdapat pada pola kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komunikasi efektif dipandang sebagai dorongan kontingen dalam bentuk *sharing centralisation and desentralisation* yang telah disepakati bersama dalam kontrak iklim organisasi, yaitu manakala para staf jika menunjukkan hasil kerja yang mencapai sasaran target yang diharapkan, maka akan mendapat kepuasan bersama tanpa adanya rasa untuk tidak bertanggungjawab.

Pemimpin bercirikan atau memimpin dengan pola transformasional dan iklim organisasi lebih senang dengan adanya keterbukaan antar pemimpin dan dengan bawahannya, karena pada dasarnya tanggung jawab lembaga

¹¹ Tatang, *Supervisi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2016, hlm. 87.

bukannlah kewenangan yang dimiliki pemimpin namun juga ada hak bawahan untuk ikut mengelola guna tercapainya suatu kegiatan yang positif dalam kemajuan lembaga sekolah.

Terdapat suatu lembaga di daerah Kudus yakni MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus merupakan sekolah dengan kriteria baik dan terakreditasi A mempunyai kepala sekolah yang interaktif dan agamis. Berdasarkan survei yang telah penulis lakukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tersebut sudah cukup baik. Karena kepala sekolah tersebut menggunakan pola kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan transformasional mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi dapat dikatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif dalam menghadapi era globalisasi dan modernisasi. Guru-guru perlu digerakkan ke arah suasana kerja yang positif, menggairahkan dan produktif. Bagaimanapun guru merupakan input yang pengaruhnya sangat besar pada proses belajar. Semua aspek yang menyangkut pengolahan apakah bersifat administrative atau ketatalaksanaan dan birokratif harus mendapat prioritas pembinaan. Demikian pula penataan fisik perlu dibina agar disiplin dan semangat belajar yang tinggi dapat tumbuh dan merupakan motivasi dan contoh bagi siswa. Ini semua memerlukan penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam penyelenggaraan. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya terjadi di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus dalam pengamatan awal bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah sudah cukup baik, seperti misalnya rasa kekeluargaan yang tumbuh kental di antara guru dengan kepala sekolah tetapi masih perlu ditingkatkan pada beberapa dimensi kepemimpinan.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi yaitu iklim organisasi yang ada di sekolah tempat guru melaksanakan tugasnya. Iklim organisasi akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja

menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Iklim organisasi yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan (guru) akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, ruang yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan kinerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan (guru).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru juga sangat diperhatikan agar suatu tujuan dapat berjalan dan telaksana dengan baik. Berdasarkan latar belakang yng telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dan menyusun skripsi deangan judul “**Pengaruh Pola Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus Tahun 2018**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh pola kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018?
2. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018?
3. Adakah pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018?
4. Adakah pengaruh pola kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018?

C. Tujuan Penelitian

Untuk dapat memperoleh hasil yang baik maka perlu dirumuskan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Mengetahui adanya pengaruh pola kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018.
2. Mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018.
3. Mengetahui adanya pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018.
4. Mengetahui adanya pengaruh pola kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komunikasi efektif secara simultan terhadap kinerja guru di MTs NU Nurul Ulum Jekulo Kudus tahun 2018.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoretis

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah khasanah kepustakaan dan memperluas wawasan pengetahuan tentang pengaruh pola kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan pada umumnya dan khususnya bagi lembaga pendidikan di mana tempat penelitian ini berlangsung, mengenai pengaruh pola kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komunikasi efektif terhadap kinerja guru.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di lingkungan

sekolah untuk dapat menjadi yang lebih baik lagi dengan menggunakan pola kepemimpinan transformasional.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada guru dengan adanya lingkungan kerja yang dinamis dan komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja guru khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

