



BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan dasar, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat menentukan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran (Mulyasa, 2013).

Seorang kepala sekolah tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga perlu memiliki gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh elemen sekolah, khususnya guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam membangun semangat kerja dan loyalitas adalah kepemimpinan karismatik.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dibutuhkan peran aktif dari semua komponen sekolah, terutama guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Namun demikian, keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan karismatik merujuk pada kemampuan luar biasa yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya, baik melalui daya tarik pribadi yang seolah-olah bersifat supranatural maupun

melalui kekuatan loyalitas para pengikut tersebut (Gibson, 2012: 351–353).

Lebih lanjut, Gibson menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan karismatik

tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memahami secara tepat kebutuhan, nilai, dan harapan para pengikutnya, yang kemudian diolah dan diubah menjadi kepentingan bersama yang dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut Herold (2009: 410), gaya kepemimpinan karismatik berkaitan erat dengan perilaku dalam mengimplementasikan inovasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan dipandang sebagai suatu konstruksi yang berperan penting dalam mendorong dan memajukan para pengikutnya agar lebih aktif dan berkembang.

Model kepemimpinan karismatik kepala sekolah dapat dilihat melalui sejumlah karakteristik dan tindakan nyata yang dilakukan dalam upaya memengaruhi, memotivasi, dan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan pengamatan dan studi terdahulu, berikut ini adalah contoh konkret model kepemimpinan karismatik yang mungkin ditemukan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1, yaitu: 1) Keteladanan dan Integritas yang Tinggi Kepala sekolah menunjukkan konsistensi antara kata-kata dan tindakannya. Ia selalu datang lebih awal, aktif berpartisipasi dalam kegiatan guru, dan menyelesaikan tugas administratif dengan penuh tanggung jawab. Sebagai contoh, kepala sekolah di SDN Grabagan 1 dikenal sebagai sosok pemimpin yang tidak hanya formal, tetapi juga sebagai teladan dalam disiplin dan etos kerja keras, yang akhirnya memotivasi guru untuk mengikuti contoh tersebut. 2) Visi yang Jelas dan Menginspirasi Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi sekolah dengan jelas dan memotivasi guru untuk bekerja bersama

mencapai visi tersebut. Di SDN Gesikan 1, misalnya, kepala sekolah meluncurkan program "Sekolah Ramah Anak dan Berkarakter" yang melibatkan guru dalam merancang pembelajaran berbasis nilai-nilai moral, yang menciptakan komitmen bersama dan rasa memiliki terhadap sekolah. 3).

Kemampuan Membangun Hubungan Emosional Kepala sekolah yang karismatik memiliki empati sosial yang tinggi. Ia mampu memahami tantangan yang dihadapi guru dan memberikan dukungan secara pribadi. Sebagai contoh, salah satu kepala sekolah dalam studi ini rutin melakukan pendekatan informal, seperti mengunjungi rumah guru atau mengadakan pertemuan santai untuk mempererat hubungan dengan guru. 4) Komunikasi yang Mempengaruhi Kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan penuh semangat, menggunakan bahasa yang dapat memotivasi, dan menyampaikan narasi atau cerita inspiratif menjadikannya pusat perhatian dan pendorong semangat dalam rapat atau pelatihan. Gaya komunikasi yang persuasif ini berhasil meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. 5) pemberdayaan dan Pengakuan terhadap Guru Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk mengelola kelas dan kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, ia secara terbuka memberikan penghargaan kepada guru atas prestasi dan kerja keras mereka, baik dalam forum resmi maupun informal. Hal ini memperkuat rasa percaya diri guru dan mendorong peningkatan kinerja mereka. 6) Komitmen terhadap Perubahan Positif Kepemimpinan karismatik juga tercermin dalam keberanian kepala sekolah untuk mengambil risiko dalam melakukan inovasi dan perubahan budaya kerja. Sebagai contoh, kepala

sekolah menginisiasi program evaluasi antar guru (peer review) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, meskipun awalnya mendapat resistensi dari beberapa pihak.

Budaya organisasi memainkan peran yang krusial dalam mendorong peningkatan efektivitas kinerja organisasi, terutama dalam hal kinerja pegawai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai pedoman dalam menentukan arah strategis organisasi, menetapkan batasan perilaku yang dapat diterima atau tidak, mengatur distribusi sumber daya internal, serta menjadi sarana untuk merespons berbagai tantangan dan peluang yang datang dari lingkungan eksternal (Muis, 2018).

Budaya organisasi sekolah merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh warga sekolah, yang memengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, dan berinteraksi di lingkungan sekolah. Budaya ini berkembang secara alami seiring dengan kepemimpinan, tradisi, dan interaksi sosial dalam komunitas sekolah. Berikut beberapa contoh nyata budaya organisasi yang dapat ditemukan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan, yaitu : 1) Budaya Gotong Royong dan Kekeluargaan di kedua sekolah, terdapat budaya kebersamaan yang kuat, tercermin dalam praktik gotong royong saat kegiatan fisik seperti bersih-bersih sekolah, persiapan akreditasi, atau kegiatan perayaan hari besar nasional. Guru, staf, dan kepala sekolah bekerja sama tanpa sekat jabatan, menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kepedulian sosial yang tinggi. Setiap hari Jumat, guru dan siswa bersama-

sama melakukan kerja bakti lingkungan sekolah, dan kepala sekolah ikut serta secara aktif, bukan hanya mengarahkan. 2) Budaya Reflektif dan Evaluatif Guru-guru secara rutin melakukan refleksi bersama terhadap proses pembelajaran melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) tingkat sekolah atau pertemuan informal. Budaya ini diperkuat oleh kepala sekolah yang mendorong keterbukaan dan evaluasi diri sebagai sarana peningkatan profesionalisme. 3) Budaya Prestasi dan Apresiasi Budaya penghargaan terhadap prestasi guru maupun siswa ditanamkan oleh kepala sekolah. Sekolah memberikan penghargaan secara terbuka bagi guru yang berhasil meningkatkan hasil belajar siswa atau memenangkan lomba, baik dalam bentuk sertifikat, pujian, maupun insentif. 4) Budaya Disiplin dan Keteladanan, Kedisiplinan menjadi bagian dari budaya sekolah yang dijaga ketat. Semua warga sekolah, termasuk kepala sekolah, datang tepat waktu, mengenakan pakaian sesuai ketentuan, dan menyelesaikan tugas administratif sesuai jadwal. Kepala sekolah di SDN Grabagan 1 selalu datang sebelum guru lain dan menyambut siswa di gerbang sebagai bentuk keteladanan. 5) Budaya Inovatif dan Kolaboratif Sekolah membudayakan kolaborasi antarguru untuk menciptakan inovasi pembelajaran. Kepala sekolah mendorong guru untuk membuat proyek pembelajaran, modul kreatif, atau media ajar berbasis lokalitas, dan mendiskusikannya bersama dalam forum guru. Disisi lain kenyataan di lapangan, masih ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, termasuk di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1

Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban. Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa guru, ditemukan beberapa masalah, antara lain: 1) Kurangnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dengan guru, sehingga sering terjadi miskomunikasi terkait kebijakan sekolah. 2) Minimnya apresiasi terhadap prestasi kerja guru, yang menyebabkan guru merasa kurang dihargai dan kehilangan motivasi. 3) Tidak adanya visi yang jelas yang disosialisasikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga guru bekerja hanya sebatas rutinitas tanpa arah yang pasti. 4) Lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang menyebabkan guru kurang bersemangat untuk meningkatkan kinerja.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang karismatik mampu membangkitkan semangat kerja guru, meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, dan mendorong guru untuk terus mengembangkan diri. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi kepala sekolah di SDN Gesikan I dan SDN Grabagan 1 Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kepemimpinan karismatik kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Keberhasilan kepala sekolah dalam menggerakkan guru untuk bekerja akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian tentang "Model Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dalam Upaya

Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multisitus di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban".

1.2 Fokus Penelitian

1. Bagaimana Kepemimpinan Kharismatik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1?
2. Bagaimana Model Kepemimpinan Kharismatik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1?
3. Apa Saja Faktor yang berpengaruh dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai hal-hal berikut:

1. Untuk mendeskripsikan model kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh Kepala Sekolah di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban.
2. Untuk menganalisis peran dan mekanisme Model Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1.
3. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Berperan dalam memperluas dan menyempurnakan teori yang tentang kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja guru, atau bahkan merumuskan teori baru berdasarkan hasil temuan empiris. Hal ini menjadi pijakan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan pengujian, penyempurnaan, maupun modifikasi terhadap teori tersebut.

Selain itu, hasil penelitian turut memperkaya khazanah referensi teoritis yang berguna sebagai dasar dalam merancang kerangka berpikir, merumuskan hipotesis, serta menentukan variabel dalam penelitian berikutnya terkhusus kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui penelitian, dapat ditemukan kekurangan atau kekosongan dalam teori kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja guru, yang kemudian menjadi celah untuk diteliti lebih lanjut. Secara teoritis juga memberikan kontribusi dalam memfasilitasi replikasi studi guna menguji keabsahan dan konsistensi teori dalam konteks yang berbeda, baik dari segi waktu, lokasi, maupun karakteristik subjek. Lebih jauh lagi, penelitian ini dapat menghasilkan model atau pendekatan baru yang relevan untuk diuji di berbagai bidang, sehingga memperkaya ilmu pengetahuan secara keseluruhan.

2. Manfaat secara praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan gambaran nyata mengenai pentingnya penerapan gaya kepemimpinan karismatik dalam upaya membangun motivasi dan

meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan dasar dalam memperbaiki dan mengembangkan pola kepemimpinan di sekolah.

2. Bagi Guru

Memberikan pemahaman tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, serta mendorong guru untuk lebih responsif terhadap kebijakan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan sekolah.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu pengelolaan sekolah, khususnya dalam aspek pengembangan sumber daya manusia (guru) melalui dukungan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

4. Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan atau pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam membangun kemampuan karismatik yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.

5. Bagi peneliti yang akan datang

Sebagai salah satu referensi penelitian yang mengangkat tema kepemimpinan karismatik dan motivasi kinerja guru atau tentang penelitian sejenis.

1.5 Definisi Operasional

Agar penelitian ini lebih terarah dan menghindari perbedaan tafsir, maka istilah-istilah dalam judul penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan karismatik

Merupakan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan melalui pengaruh pribadi pemimpin terhadap bawahannya dengan menunjukkan teladan, serta daya tarik pribadi guna membangkitkan komitmen orang di sekitarnya.

2. Budaya organisasi

Sudut pandang, keyakinan, tingkah laku yang dijalankan secara serempak oleh orang-orang dalam suatu lembaga Pendidikan yang mempengaruhi cara kerja mereka dalam pengambilan Keputusan.

3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang terwujud dalam hasil kerja.