

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan menengah umum diantaranya Madrasah Aliyah Negeri diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, social dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional ayat 1 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UUSPN No. 20 Tahun 2003).

Sekolah sebagai organisasi pendidikan didalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur tersebut adalah kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa dan orang tua siswa. Tanpa mengenyampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personil intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan.

Upaya mewujudkan tujuan pendidikan dibutuhkan peran yang besar dari seorang pemimpin lembaga pendidikan, dimana kepemimpinan merupakan proses seorang individu mempengaruhi sekelompok individu lain untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan. Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan setiap individu secara manusiawi. Pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda misalnya, sifat, sikap, nilai-nilai, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga kerjanya.

Salah satu model kepemimpinan yang diakui memberikan kontribusi besar dalam mengembangkan sekolah yang berkualitas adalah model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mempermudah usaha kepala sekolah untuk melakukan percepatan pertumbuhan kapasitas guru-guru dalam mengembangkan diri, merumuskan visi secara bersama, menghargai nilai-nilai dan budaya sekolah, memacu siswa-siswa untuk lebih meningkatkan prestasi dan memberikan pembinaan ekstra terhadap staf tata usaha untuk dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dalam melayani kebutuhan siswa, memberikan perhatian pribadi terhadap permasalahan warga di sekolah, membangun keakraban antar anggota sekolah sehingga tercipta iklim yang kondusif dalam pencapaian tujuan sekolah. Selain itu berbagai informasi terkini dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa dan orang tua melalui sentuhan persuasive, psikologis, dan edukatif dari kepala sekolah.

Menurut Bursn (dalam Danim dan Suparno 2009:52), bahwa mentransformasi kepemimpinan dimana yang ditransfromasi adalah kepemimpinannya dari pemimpin kepengikut. Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata. Kepala sekolah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa.

Leithwood dkk. (dalam Masaong 2011:179), mengemukakan kepemimpinan transformasional menggiring sumber daya manusia yang dipimpin kearah tumbuhnya sensifitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan pimpinan, dan pembangunan kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya serta menciptakan iklim yang kondusif. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolah. Dengan kata lain, kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya harus mampu berperan ganda, selain sebagai pemimpin tentunya mampu menjadi mitra kerja guru-guru dalam mengajar dan mendidik para peserta didiknya. Pengelolaan sekolah akan berhasil dan peserta didik mampu berprestasi tidak akan lepas dari pada peran para pendidik yang profesional.

Menurut Luthans yang dikutip oleh Danim dan Suparno (2009:53), bahwa ciri-ciri dominan seorang yang telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: (1) menampilkan dirinya sebagai agen perubahan (pembaruan), (2) memiliki sifat pemberani, (3) mempercayai orang lain, (4) bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atau atas dasar kepentingan dan desakan kroninya), (5) meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus, (6) memiliki kemampuan dalam penanggulangan konflik, serta (7) memiliki visi ke depan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada penggunaan komunikasi secara efektif, menampilkan dirinya sebagai agen perubahan, memiliki kemampuan dalam penanggulangan konflik, mendorong semua warga yang ada disekolah untuk dapat bekerja maksimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Kenyataan yang ditemukan peneliti melalui observasi di lapangan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo, ditemukan gejala-gejala sebagai berikut: dalam perumusan visi dan misi sampai pada pelaksanaan program belum dilaksanakan secara efektif, informasi baik berupa kebijakan maupun aturan yang disampaikan oleh kepala sekolah terkadang tidak bisa diterima dan dimengerti oleh warga sekolah (guru dan siswa) serta konflik internal yang masih sering terjadi karena perbedaan pendapat antar warga sekolah (guru dengan guru, guru dengan siswa).

Mengacu pada kondisi nyata yang telah digambarkan di atas, maka penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti masalah ini yang dirumuskan dengan judul penelitian yaitu “Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara umum rumusan masalah yaitu dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai agen perubahan di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo?
2. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun komunikasi efektif di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo?
3. Bagaimanakah upaya penanggulangan konflik yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai agen perubahan di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun komunikasi efektif di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo.

3. Untuk mengetahui upaya penanggulangan konflik yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Kepala Sekolah, dapat memberikan gambaran dan sebagai masukan tentang implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang efektif guna menunjang tercapainya tujuan sekolah.
2. Bagi Komite Sekolah, sebagai informasi bagi masyarakat tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam pengembangan sekolah.
3. Bagi Guru, dapat dijadikan bahan masukan berkaitan dengan berbagai kemampuan kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang efektif dengan pihak lain.
4. Bagi peneliti, sebagai ajang melatih diri penulis dalam berfikir ilmiah untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

