

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Organisasi memerlukan pemimpin yang reformis sehingga mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan kepemimpinan pada sisi yang lain (Porter, 1996; dalam Sunarsih, 2001), sedangkan Green Berg dan Baron (2000; dalam Sunarsih, 2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting di dalam jalannya roda organisasi, sesuai dengan perannya sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokesperson*), dan sebagai pembina (*coach*). Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang

digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (*beyond expectation*).

Kepemimpinan penting karena secara teoritis kepemimpinan diposisikan sebagai factor sentral yang mendinamisasi, menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lain dalam organisasi (Gana, 2004). Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola orang, gaya kepemimpinan transformasional efektif untuk menghadapi keadaan yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian (Benyamin dan Flyinn, 2006). Kepemimpinan transformasional lebih proaktif dalam hal memotivasi pengikutnya untuk pencapaian tujuan (Bass, 1985). Para pemimpin transformasional lebih mampu dan lebih sensitif merasakan perubahan lingkungannya, dan untuk selanjutnya membentuk dan melakukan tujuan strategis yang mampu menangkap perhatian serta minat bawahannya (Bersona dan Avoilio, 2004). Seluruh efek kepemimpinan transformasional diharapkan akan menciptakan kondisi yang lebih baik bagi pemahaman serta tujuan visi strategis, misi, dan sasaran-sasaran, serta tingkat penerimaan pengikut yang lebih baik (Bersona dan Avoilio, 2004).

Kepemimpinan transformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan, yang oleh karenanya perlu diadopsi ke dalam

kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam rangka menunjang manajemen berbasis sekolah atau bentuk-bentuk pembaharuan pendidikan lainnya. Dalam bidang pendidikan, seiring dengan upaya pembaharuan yang dilakukan, bentuk kepemimpinan juga penting untuk diformulasikan. Pendidikan adalah sarana strategis pembangunan nasional melalui usaha dan proses peningkatan sumber daya manusia, agar diperoleh manusia yang berkualitas tinggi sehingga mampu berperan aktif sebagai subjek pembangunan (Al-jawi, 2006). Menyadari akan pentingnya pendidikan sebagai sarana strategis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi manusia yang dapat membangun dirinya, keluarga, masyarakat, dan bangsa pada umumnya; maka pendidikan senantiasa menjadi tumpuan masyarakat bangsa dan negara saat ini dan di masa mendatang.

Di Indonesia tipe kepemimpinan transformasional mulai mengemuka seiring dengan perubahan arah kebijakan dari sentralisasi ke otonomi daerah, di mana sekolah memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kebijakannya sendiri. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model manajemen berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan. Tanpa disertai kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, upaya pembaharuan pendidikan seideal apa pun yang dirancang nampaknya tidak akan membawa hasil optimal.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah bagaimana kemampuan perusahaan mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi. Penilaian kerja dapat membantu meningkatkan mutu

karyawan, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat diperlukan agar lebih efektif. Menurut Milkovich dan Boudreau (1994; dalam Wahyuningsih, 2003), kinerja (*performance*) adalah suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan 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. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, profesi sebagai guru menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan; pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik bagi perguruan tinggi. Untuk dapat

melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, maka diperlukan suatu kepemimpinan yang baik yang menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai, dan diakui keprofesionalannya. Gaya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat memberi dampak terhadap kinerja guru atau tenaga pengajar.

Kinerja guru atau tenaga pengajar adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari:

1. Kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar
2. Menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran
3. Kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya
4. Kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran
5. Kerjasama dengan semua warga sekolah
6. Kepemimpinan yang menjadi panutan siswa
7. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa
8. Tanggung jawab terhadap tugasnya

Tugas kepengurusan yayasan selaku pimpinan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis dan pembuktian. Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Di Sekolah Kristen Baptis Bandung Periode 2010-2011”.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pengajar. Pengaruh yang dimaksudkan dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Sekolah Kristen Baptis Bandung periode 2010-2011?
2. Bagaimana kinerja tenaga pengajar di Sekolah Kristen Baptis Bandung periode 2010-2011?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Kristen Baptis Bandung periode 2010-2011?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah problematika yang ada dalam dunia pendidikan, khususnya kinerja tenaga pengajar, bisa distimulasi oleh kepala sekolah yang memiliki peran sebagai pemimpin di sekolah dengan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di Sekolah Kristen Baptis Bandung periode 2010-2011.

2. Mengetahui kinerja tenaga pengajar di Sekolah Kristen Baptis Bandung periode 2010-2011.
3. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pengajar di Sekolah Kristen Baptis Bandung periode 2010-2011.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ruang lingkup kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pengajar, dan juga menjadi referensi perilaku yang bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari agar tercipta kehidupan yang lebih baik.

2. Bagi Yayasan Pendidikan Kristen Baptis Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi alat evaluasi bagi institusi pendidikan, khususnya Sekolah Kristen Baptis Bandung; sehingga bisa melakukan perbaikan dari segi kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin, dan juga bisa memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah serta peningkatan kinerja tenaga pengajar.

3. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan yang bersifat ilmiah dan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap topik penelitian ini.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab. Secara terperinci, sistematika isi setiap bab tersebut adalah sebagai berikut:

**Bab 1 Pendahuluan** yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**Bab 2 Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, dan Pengembangan Hipotesis** yang terdiri atas kajian atas teori-teori dan penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya, rerangka pemikiran, model penelitian, serta hipotesis penelitian.

**Bab 3 Metode Penelitian** yang terdiri atas objek dan subjek penelitian, populasi penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, pengukuran variabel penelitian, serta berbagai analisis data.

**Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan** yang terdiri atas hasil-hasil penelitian dan pembahasannya, serta implikasi manajerial.

**Bab 5 Penutup** yang terdiri atas simpulan serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.