

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah proses memimpin, mengelola, menggerakkan dan menjalankan organisasi menuju tujuan. Kepemimpinan juga berarti nilai-nilai atau values yang sulit untuk diukur karena berhubungan dengan proses mental dan kewibawaan. Pemimpin harus memiliki sesuatu yang lebih dari yang dipimpin supaya dapat dijadikan contoh, panutan, dan teladan bagi para anggotanya (Ayu & Adnyani, 2019). Puja dan Mahayasa (2021), mengatakan kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin tidak hanya dilahirkan dengan bakat alami, tetapi juga dibentuk melalui pengalaman, pembelajaran, dan latihan yang berkelanjutan (Hersey & Blanchard, 1997). Meskipun ada individu yang memiliki potensi kepemimpinan yang lebih besar dari yang lain sejak lahir, namun seseorang dapat juga mengasah kemampuan kepemimpinannya melalui sebuah proses pendidikan formal dan informal. Pendidikan merupakan pilar yang tidak hanya mampu membentuk pemimpin yang berkualitas tetapi juga mampu membawa perubahan positif dalam berbagai aspek kehidupan manusia (Werang et al., 2024) karena dapat membentuk tenaga kerja terampil dan mendorong pertumbuhan ekonomi keluarga dan bangsa (Sothan, 2019; Tadese et al., 2022).

Pendidikan global saat ini menempatkan kepala sekolah pada posisi yang sangat menentukan dalam menggerakkan sekolah yang dipimpinnya menuju tujuan (Werang, 2015; Werang et al., 2023). Pemimpin yang efektif tidak hanya diukur dari banyaknya pengikut atau lamanya masa kepemimpinannya. Pemimpin yang efektif terutama diukur dari kemampuannya dalam menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Bass, 1985; Sarang et al., 2019). Di dalam konteks pencapaian tujuan organisasi, pemimpin yang efektif tidak bekerja sendirian. Pemimpin yang efektif selalu berusaha membangun hubungan yang kuat dengan orang-orang di sekitarnya, mengembangkan tim kerja yang solid, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan setiap individu yang berada di dalamnya dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal (Werang et al., 2019; Werang et al., 2022). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan berkualitas menjadi kunci utama dalam mewujudkan sekolah yang unggul. Kepala sekolah yang berkualitas mampu membangun hubungan yang kuat dengan seluruh anggota komunitas sekolah, mengembangkan tim kerja yang solid, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan pribadi dan akademik siswa (Leithwood & Jantzi, 2008; Robinson et al., 2008; Waters et al., 2003). Kepala sekolah yang berkualitas mampu memastikan kesejahteraan dan perkembangan holistik bagi seluruh warga komunitas sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik siswa.

Pengaruh seorang pemimpin terhadap bawahannya tidak hanya tercermin dalam kemampuannya untuk memotivasi dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama, tetapi juga dalam gaya kepemimpinan yang mereka terapkan (Werang, 2014). Ada banyak gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dijumpai dalam

literatur, seperti gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan manajerial, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan transformational, dan gaya kepemimpinan pelayan. Semua gaya kepemimpinan ini mencerminkan pendekatan dan strategi yang berbeda dalam memimpin sebuah sekolah. Gaya kepemimpinan otokratis, misalnya, cenderung memberikan arahan secara langsung tanpa banyak melibatkan partisipasi dari bawahan, sementara gaya kepemimpinan demokratis lebih menekankan pada partisipasi dan keterlibatan semua anggota komunitas sekolah dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional melibatkan penggunaan insentif dan penghargaan untuk mencapai tujuan organisasi, sementara gaya kepemimpinan transformasional lebih fokus pada menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai visi yang lebih besar. Gaya kepemimpinan situasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik situasi yang dihadapi, sedangkan gaya kepemimpinan pelayan menekankan pada pelayanan dan pengembangan bawahan sebagai prioritas utama.

Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan berkearifan lokal Asta Brata, sebuah gaya kepemimpinan yang bersumber dari filsafat Hindu. Gaya kepemimpinan Asta Brata telah menjadi landasan yang kokoh bagi para kepala sekolah dasar di Bali dalam menjalankan kepemimpinannya. Penelitian ini diorientasikan kepada upaya mengungkapkan nilai-nilai kepemimpinan Asta Brata dipraktikkan oleh para kepala sekolah dasar di Bali dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada efektivitas sekolah dan keberhasilan siswa. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang budaya dan nilai-nilai

lokal yang memengaruhi praktik kepemimpinan di Bali, tetapi juga berpotensi memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang praktik kepemimpinan yang efektif di sekolah-sekolah lain yang mungkin dapat mengadopsi prinsip-prinsip Asta Brata.

Istilah Asta Brata berasal dari bahasa Sanskerta dan terdiri dari dua kata: 'Asta' yang berarti 'delapan' dan 'Brata' yang berarti 'perilaku' atau 'panduan'. Oleh karena itu, frasa 'Asta Brata' berarti 'delapan perilaku' atau 'delapan panduan' bagi seorang pemimpin. Asta Brata merujuk kepada delapan elemen alam yang melambangkan karakteristik kepemimpinan seperti bumi, matahari, api, laut, langit, udara, bulan, dan bintang (Andoko et al., 2022; Aryawan et al., 2024).

Sejauh penelusuran peneliti, sudah ada banyak kajian dalam literatur terkait kepemimpinan Asta Brata (e.g. Adnyani et al., 2019; Muchlip et al., 2023; Purwaningrat et al., 2023; Sunny, 2018; Trisnawati & Sari, 2023; Utama, 2023). Walaupun demikian, peneliti tetap berkeinginan untuk kembali mengkaji topik ini dari perspektif rancangan penelitian kualitatif studi kasus, sebuah rancangan penelitian yang belum pernah digunakan para peneliti sebelumnya dalam mengkaji kepemimpinan Asta Brata. Dengan perkataan lain, penggunaan rancangan penelitian kualitatif studi kasus inilah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih mendekati topik ini berdasarkan perspektif rancangan penelitian kuantitatif ataupun rancangan penelitian kualitatif deskriptif.

Urgensi penelitian tentang gaya kepemimpinan Asta Brata ini terletak pada upaya peneliti untuk memberikan pijakan argumentatif-rasional bahwa kajian ini tidak hanya relevan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi sekolah saat ini,

tetapi juga penting untuk mempersiapkan pemimpin masa depan yang dapat beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan sekolah yang belum teridentifikasi oleh para peneliti sebelumnya. Di dalam era yang sangat kompleks dan terus berubah seperti sekarang, di mana dunia pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti perubahan kurikulum, teknologi, dan dinamika sosial, pemimpin sekolah harus memiliki kerangka kerja kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan Asta Brata, yang berakar dalam nilai-nilai budaya Indonesia, menawarkan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam mengelola sekolah secara beretika, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi tantangan masa depan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan landasan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang nantinya akan dipergunakan sebagai bahan dari penelitian ini. Adapun identifikasi masalah yang ditemukan yakni:

- 1) Kurangnya penerapan kepemimpinan berbasis kearifan lokal Asta Brata.
- 2) Kurangnya penerapan praktik nilai-nilai kepemimpinan Asta Brata.
- 3) Kebutuhan akan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif.
- 4) Kesulitan dalam pengukuran nilai-nilai kepemimpinan.
- 5) Kepemimpinan yang kurang efektif.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini lebih fokus maka penulis membatasi masalah penelitian, yaitu penelitian ini hanya difokuskan pada nilai-nilai kepemimpinan Asta Brata yang dipraktikkan oleh Kepala Sekolah Dasar Gugus V dan VII di Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti mengajukan rumusan masalah yakni nilai-nilai kepemimpinan Asta Brata apa sajakah yang dipraktikkan oleh Kepala Sekolah Dasar Gugus V dan VII di Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan nilai-nilai kepemimpinan Asta Brata apa sajakah yang banyak diterapkan oleh Kepala Sekolah Dasar Gugus V dan VII di Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis.

1) Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran tentang sistem kepemimpinan Asta Brata yang dapat diterapkan di lembaga sehingga dapat meningkatkan kinerja.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang praktik kepemimpinan Asta Brata oleh Kepala Sekolah Dasar.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi para guru agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.

