

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Kristen merupakan sekolah swasta yang dibangun atas dasar iman Kristiani yang memiliki tujuan untuk membangun komunitas Kristen yang benar dan menjadi berkat bagi bangsa dan negara. Sekolah XYZ sebagai sekolah swasta Kristen di bawah Yayasan Pendidikan Pelita Harapan yang baru berdiri di Kota Kupang mulai dari jenjang SD dan SMP pada tahun 2011 dan SMA pada tahun 2012 melalui kerjasamanya dengan Yayasan Pendidikan Kristen di bawah asuhan Sinode GMIT (Gereja Masehi Injili di Timor). Seluruh organisasi termasuk sekolah Kristen, memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Demi mencapai tujuan tersebut, maka organisasi perlu memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan dan membawa organisasi tersebut menuju visi dan misi yang ada.

Pemimpin adalah seorang yang memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, mengontrol usaha/upaya orang lain melalui prestise, kekuasaan atau posisi (Suwatno 2019). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan dalam bidang tertentu sehingga dapat memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan berbagai aktivitas demi mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Kartono 2016). Bila suatu organisasi dipimpin oleh pemimpin yang benar maka organisasi tersebut akan maju dan semakin dekat dengan visi dan misi yang dibuat, sedangkan jika dipimpin oleh pemimpin yang kurang baik maka organisasi tersebut akan berjalan lambat atau bahkan melenceng dari visi dan misi.

Menurut Yukl dalam Usman (2020), kepemimpinan adalah proses memberikan arti terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Pada dasarnya, setiap individu merupakan seorang pemimpin, minimal bagi dirinya sendiri. Namun, setiap proses yang terjadi dalam hidup mereka membuat bakat kepemimpinan seseorang berkembang sehingga bisa mulai memengaruhi orang lain mulai dari kelompok yang kecil sampai kelompok yang besar. Demi menyadari bakat kepemimpinan dalam diri guru, maka pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab untuk membantu para guru menggali bakat kepemimpinan mereka atau yang kita kenal dengan istilah kaderisasi atau regenerasi pemimpin.

Masalah regenerasi dan kaderisasi ini membawa pengaruh yang cukup meluas dalam diri guru sebagai kader, sehingga ada beberapa hal terkait kebijakan yayasan yang sulit dipahami dan akhirnya memengaruhi pribadi guru untuk mau terlibat dalam kepemimpinan Kristen yang ada di sekolah khususnya dalam rentang tiga tahun belakangan. Beberapa kebijakan tersebut yaitu pertama, adanya batasan kontrak bagi para guru baru yaitu maksimal tiga sampai lima tahun dan sejak tiga tahun terakhir, yayasan memutuskan untuk tidak lagi menerima guru kontrak untuk lanjut menjadi guru tetap jika tidak mencalonkan diri menjadi pemimpin sekolah baik itu wakil kepala sekolah ataupun kepala sekolah. Realita ini membuat guru baru kebanyakan mengalami kendala untuk menjadi kader, sebab dalam rentang tiga sampai lima tahun, para guru masih dalam tahap memperkuat panggilan mereka sebagai seorang guru sehingga setelah masa rentang ini, tidak banyak guru yang benar-benar sudah memikirkan untuk menjadi seorang pemimpin di sekolah-

sekolah di bawah yayasan, khususnya di SD XYZ Kupang dengan tanggung jawab yang pastinya lebih berat dibanding menjadi guru.

Kedua, banyak guru senior (sudah bekerja di atas lima tahun) tidak melamar menjadi seorang pemimpin di sekolah dengan alasan sulit beradaptasi dengan teknologi yang ada, tidak memiliki *passion* menjadi pemimpin sehingga secara anggaran cukup membebani yayasan dengan bertambahnya guru tetap dengan gaji yang semakin tinggi namun belum memberikan kontribusi yang maksimal bagi sekolah khususnya dalam hal menjadi pemimpin.

Ketiga, proses kaderisasi dan regenerasi yang dilakukan hanya berupa pengamatan dari pemimpin berdasarkan kinerja guru selama melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan rubrik standar kompetensi guru yang disediakan oleh yayasan. Setelah melakukan pengamatan, barulah pemimpin sekolah merekomendasikan guru-guru ke yayasan untuk dipertimbangkan menjadi seorang pemimpin lewat suatu proses wawancara oleh *Search Committee* yang dibuat oleh yayasan yang beranggotakan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, perwakilan guru lainnya yang masih berada di bawah yayasan dan tim dari kantor pusat/*Head Office*. Dalam proses regenerasi dan kaderisasi ini, tidak ada pelatihan kepemimpinan secara terstruktur yang bisa membuat para calon pemimpin lebih dipersiapkan sebelum masuk dalam proses perekrutan. Hal inilah yang membuat peneliti menilai masih kurang komprehensif dalam proses kaderisasi dan regenerasi karena belum melalui suatu proses yang lebih ketat dan terstruktur. Dampak dari proses ini sangat terlihat saat pemimpin masuk dalam dunia kepemimpinan, banyak yang langsung mengeluh dan tidak bertahan lama karena berbagai alasan, salah satunya tidak kuat dengan tekanan/tuntutan yang ada, merasa panggilannya belum kuat dan kurang

memahami visi-misi sekolah sehingga beberapa kali harus terjadi pergantian pemimpin ketika baru menjabat satu sampai dua tahun.

Melihat kondisi tersebut, maka pemimpin sekolah harus memainkan peranannya untuk tetap mengarahkan para guru agar sama-sama berjuang menuju visi-misi yang ada lewat proses kaderisasi dan regenerasi sehingga walaupun adanya masalah terkait kebijakan yang diberikan oleh yayasan, namun pemimpin dapat memberikan penjelasan yang baik terkait setiap pertimbangan yang menjadi dasar dari kebijakan tersebut dan pemimpin pun dapat melihat mana guru yang benar-benar terpenggil untuk menjadi pemimpin Kristen yang peka terhadap panggilan Tuhan dalam hidupnya dan bukan untuk mengejar kepuasan jasmani semata, namun yang terutama adalah menjadi berkat dan mengabarkan Injil lebih jauh sesuai dengan amanat agung dalam Matius 28.

Demi memperkuat panggilan akan menjadi pemimpin Kristen inilah, maka sekolah dalam hal ini pemimpin sekolah wajib melakukan kaderisasi dan regenerasi dalam tubuh kepemimpinan sekolah untuk tetap menjaga keberlangsungan pendidikan di sekolah yang tentunya sangat membutuhkan hadirnya sosok seorang pemimpin yang inovatif dan kreatif, sehingga para pemimpin sekolah harus menyadari bahwa generasi mudalah yang harus melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan yang ada di sekolah. Kondisi yang cukup rumit ini, justru menuntut para pemimpin untuk dengan tepat memilih para pemimpin baru lewat proses kaderisasi sehingga adanya seleksi yang ketat dalam memilih pribadi yang tepat untuk panggilan yang mulia ini sebelum merekomendasikannya ke pihak yayasan dalam proses regenerasi kepemimpinan sekolah.

Para pemimpin yang dipilih untuk memimpin di sekolah Kristen seharusnya memiliki hati yang melayani dan tidak terikat pada materi ataupun kekuasaan melainkan mampu melihat sekolah sebagai ladang pelayanan yang dipercayakan Tuhan baginya sehingga pada akhirnya dapat membawa transformasi dalam wajah pendidikan yang ada di Indonesia mulai dari Kota Kupang. Jika sekolah Kristen tidak memberi perhatian yang mendalam pada proses kaderisasi dan regenerasi pemimpin, maka sekolah Kristen cepat atau lambat akan menjadi sekedar organisasi formalitas belaka yang berjalan tanpa arah yang jelas sebab tidak dikemudikan oleh pengemudi yang tepat. Maka, sekolah Kristen tidak akan bertumbuh tetapi akan berhenti dan mati karena kehilangan spirit penginjilan yang diprakarsai oleh pemimpin Kristen.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini :

- 1) Kebijakan Yayasan terkait adanya batasan guru kontrak menjadi guru tetap memengaruhi minat dan kesiapan guru kontrak menjadi calon pemimpin sekolah.
- 2) Guru senior perlu diajak untuk lebih mendalami panggilannya sebagai pemimpin sekolah dan perlu dimotivasi dalam pengembangan diri khususnya dalam bidang teknologi.
- 3) Pemimpin sekolah perlu menyiapkan program suksesi kepemimpinan lewat proses regenerasi dan kaderisasi yang ketat dan terstruktur.
- 4) Guru perlu dipersiapkan lebih baik sebagai pemimpin dalam pemahaman, mental, dan spiritual melalui pelatihan kepemimpinan Kristen.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi untuk melihat proses regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan oleh pemimpin sekolah di lingkungan sekolah SD XYZ Kupang.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apa kendala yang dihadapi guru dalam menyiapkan diri menjadi seorang pemimpin Kristen di SD XYZ Kupang?
- 2) Sejauh mana proses regenerasi dan kaderisasi formal kepemimpinan Kristen yang telah dilakukan pemimpin dalam menyiapkan pemimpin Kristen di SD XYZ Kupang?
- 3) Sejauh mana proses regenerasi dan kaderisasi informal kepemimpinan Kristen yang telah dilakukan pemimpin dalam menyiapkan pemimpin Kristen di SD XYZ Kupang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapat informasi terkait kendala apa saja yang dihadapi guru dalam menyiapkan diri menjadi kader pemimpin Kristen di SD XYZ Kupang.
- 2) Mendapatkan gambaran mengenai sejauh mana proses kaderisasi dan regenerasi formal yang terjadi di SD XYZ Kupang.
- 3) Mendapatkan gambaran mengenai sejauh mana proses kaderisasi dan regenerasi informal yang terjadi di SD XYZ Kupang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pemimpin sekolah agar dapat menyiapkan program kaderisasi kepemimpinan Kristen yang tepat bagi guru-guru di SD XYZ Kupang.
- 2) Membantu para guru untuk menggali dan mengenal bakat kepemimpinan dan mengembangkannya sesuai dengan panggilan.
- 3) Membantu para guru untuk memiliki pemahaman yang lebih komprehensif terkait kepemimpinan Kristen.
- 4) Hasil penelitian dapat menambah wawasan dan menjadi rujukan dalam proses kaderisasi dan regenerasi kepemimpinan Kristen bukan saja pada sekolah Kristen yang ada di kota Kupang tetapi juga bagi seluruh sekolah Kristen yang ada di seluruh Indonesia.

