

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan kepala dalam lembaga pendidikan khususnya sekolah, menduduki jabatan yang tertinggi, dikatakan demikian sebab kepala sekolah tersebut sebagai penentu dalam mengambil segala keputusan-keputusan yang berhubungan dengan sekolah itu sendiri. Di samping itu juga kepala sekolah sebagai penanggung jawab penuh terhadap segala kebijakan-kebijakan yang timbul di sekolah itu sendiri, termasuk lancar tidaknya kegiatan belajar mengajar.

Dikatakan kepala sekolah di sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab atas kelangsungan proses belajar mengajar, maka kepala sekolah harus mampu untuk meningkatkan budaya kerja para guru-gurunya. Yang dalam hal ini kepala sekolah hendaknya menguasai manajemen secara baik dan profesional, agar tugas yang begitu kompleks akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Penguasaan kepala sekolah terhadap manajemen merupakan hal yang tak dapat ditawar lagi, terutama dalam meningkatkan budaya kerja para guru-guru, sebab guru merupakan pengajar yang menjadi faktor utama dalam mencapai kesuksesan setiap usaha pendidikan. Oleh sebab itu, setiap pembicaraan mengenai peningkatan mutu pendidikan, pembaharuan kurikulum, pengadaan alat-alat pendidikan sampai pada kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan, selalu bermuara

pada guru. Hal ini membuktikan betapa pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan.

Di sisi lain dapat dikatakan bahwa guru merupakan orang yang berperan penuh dalam mencerdaskan kehidupan berbangsa, bernegara serta beragama, selanjutnya guru merupakan orang tua kedua setelah ibu bapak peserta didik masing-masing. Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan, maka tidaklah berlebihan jika media cetak baik yang terbitnya harian, maupun mingguan, memuat berita tentang guru., mulai dari peningkatan profesionalisme kerjanya sampai dengan lingkungan kerja dan kepiawaian pimpinannya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Ini berarti masyarakat punya harapan besar pada guru agar mampu menggerakkan dan mendayagunakan segala potensi yang ada di sekolah supaya terciptanya proses belajar mengajar yang baik, “Tanpa mengabaikan peran faktor lain guru dianggap sebagai faktor tunggal yang paling menentukan terhadap peningkatannya mutu pendidikan”. (Tilaar ; 1994 ; 64)

Selanjutnya Suriyadi (1992 ; 2) menemukan bahwa “Guru yang bermutu memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap mutu pendidikan”. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa guru yang bermutu diukur dengan empat faktor yaitu : 1). Kemampuan profesional terdiri dari kemampuan intelegensi, sikap, prestasi dan budaya kerjanya. 2). Upaya profesional merupakan upaya seorang guru dalam mentranspormasikan kemampuan profesional yang dimiliki ke dalam tindakan mengajar yang nyata. 3). Kesesuaian waktu yang diarahkan untuk kegiatan profesional,

menunjukkan intensitas waktu yang digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dan 4). Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya.

Kenyataan yang ada sekarang menurut Agustin Syah Nur (1999) dalam bukunya *“Kredibilitas Penghulu Dalam Kepemimpinan Adat Minang Kabau”* mengatakan bahwa banyak elemen masyarakat menuding guru tidak kompeten dan malas. Kalangan bisnis dan industrialis pun memprotes para guru karena hasil didik mereka dianggap tidak bermanfaat. Apa yang disebutkan Nur di atas, tidak selamanya benar, namun tidak pula dapat dipungkiri, yang dalam hal ini perlu di dipandang dari beberapa sisi termasuk dari penguasaan manajemen kepala sekolah khususnya pengetahuan manajemen konflik dan juga dari kredibilitasnya sebagai kepala sekolah.

Motrofin (1985 ; 15) memandang bahwa “Tuduhan dan protes dari beberapa kalangan itu telah memerosotkan harkat dan prestise (wibawa yang berkenaan dengan prestasi) guru yang ada khususnya profesionalisme para guru”. Kemerosotan profesional kerja guru sering diikuti kemerosotan budaya kerja guru. Hal ini ditemui dalam pengamatan pada sebagian guru-guru SLTP Muhammadiyah di Kota Medan. Kemerosotan budaya kerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan tugas berupa efisiensi, keterampilan, ketepatan waktu, kerjasama, kesederhanaan, kejujuran dan sikap proaktif yang kurang dipedulikan/diperhatikan. Akibatnya muncul sikap negatif terhadap penyelesaian pekerjaan. Hal ini terlihat dari sikap guru-guru yang menganggap bahwa

mengajar hanya sebagai pelepas kewajiban semata, tanpa pernah berupaya bagaimana mencerdaskan peserta didik sebagai generasi mendatang.

Budaya kerja guru tidak sesuai dengan era globalisasi. Untuk itu perlu pengembangan budaya kerja sesuai dengan tuntutan zaman, terutama memasuki milenium ke tiga. Manan (1995 ; 12) menjelaskan “Seharusnya budaya kerja yang ditampilkan guru itu adalah budaya kerja yang kondusif bagi perubahan budaya sekolah yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia yang cocok untuk era globalisasi”. Manan (1995 ; 10) menjelaskan budaya kerja guru memasuki era modernisasi harus tampil dengan :

Sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan, kesediaan untuk merubah, efisiensi, kerajinan, kerapian, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran yang tulus, gesit dalam mempergunakan kesempatan yang muncul, sikap bekerja energik, sikap mau bekerjasama kesediaan untuk memandang jauh ke depan, sikap berdasarkan kepada kekuatan sendiri, sikap mengutamakan prestasi dan persaingan yang sehat.

Secara ideologis budaya kerja seperti ini ditemui dalam nilai ideologi negara dan ajaran agama. Nilai-nilai yang seyogyanya ditanamkan kepada anak didik sehingga menjadi norma dalam berpikir dan bekerja nantinya. Manan (1995 ; 10) menjelaskan bahwa “Budaya kerja guru ini dapat ditransfer kepeserta didiknya melalui isi pelajaran cara mengajar dan keteladanan guru itu sendiri”.

Tujuan utama mengajar seyogyanya mengembangkan kemampuan siswa untuk secepatnya dan semudah mungkin menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia kerja. Kondisi ini menuntut guru harus mampu memosisikan diri sebagai fasilitator dan

motivator yang baik. Metode mengajar yang dipakai hendaknya merangsang bagi pengembangan segala potensi mengajar yang dipakai yang tersedia pada peserta didik, sehingga mereka menjadi sumber daya manusia yang selalu berorientasi pada prestasi, independensi, dan semangat persaingan yang sehat. Metode mengajar yang merangsang perkembangan budaya kerja yang demikian merupakan pra syarat bagi pengembangan kepribadian sumber daya manusia yang bersifat global pula. Kepribadian sumber daya manusia modern harusnya kepribadian yang inovatif, yang dapat menciptakan kombinasi-kombinasi baik dari produk dan jasa yang dipasarkan secara kompetitif di pasar global.

Kemerosotan budaya kerja guru disebabkan oleh adanya konflik. Konflik antara guru dengan murid, antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan pengelola sekolah, antara guru dengan lingkungan sekolah. Kondisi ini membuat posisi guru semakin riskan, karena konflik perbedaan pendapat, prestasi, perilaku diantara warga sekolah yang belum dikelola secara baik.

Penyebab lain yang menyebabkan kurangnya pembinaan sikap melalui penanaman nilai-nilai kerja yang profesional, macetnya komunikasi diantara warga sekolah, kurangnya penghargaan pada guru, dan toleransi dari kesalahan kurang diperhatikan. Keadaan ini menimbulkan sifat apatis yang berlebihan dari sebagian guru tersebut.

Dilain sisi masih banyak kepala sekolah yang penampilan dirinya menunjukkan sesuatu yang kurang baik., seperti kejujuran, kecerdasan melihat peluang dan tantangan, loyalitas akan lembaga masih sedikit, kematangan emosional belum tercapai, kerja mengharapkan imbalan, bahkan ada dari beberapa kepala sekolah seperti ini memunculkan suatu prestasi negatif atas kehadiran sekolah.

Berlandaskan dari uraian-uraian di atas, maka perlu kiranya diadakan penelitian, tentang kondisi riil budaya kerja guru dalam mengajar di lingkungan perguruan Muhammadiyah, khususnya di SLTP Muhammadiyah di Kota Medan, tentang apa penyebab rendahnya budaya kerja mereka., yang dalam hal ini hanya melihat dari sudut pengetahuan manajemen konflik dan kredibilitas kepala sekolah itu sendiri, yang oleh calon peneliti disusunlah judul penelitian **“Korelasi Antara Pengetahuan Manajemen Konflik dan Kridibilitas Kepala Sekolah Dengan Budaya Kerja Guru SLTP Muhammadiyah di Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Sebagai pengelola kelas dan bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar secara profesional, guru hendaknya mampu menunjukkan budaya kerja yang baik. Adapun faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi budaya kerja guru dalam menjalankan tugasnya adalah: 1. Kemampuan intelektual guru, 2. Kemampuan bekerjasama dengan guru yang lainnya, 3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, 4. Penghayatan terhadap tugas dan tanggung jawab, 5. Kepribadian, 6.

Kemampuan berkomunikasi, 7. Motivasi berprestasi, 8. Insentif atau gaji, 9. Pengetahuan manajemen kepala sekolah dan 10. Pola kepemimpinan kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi permasalahan yang diutarakan di atas, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti agar tidak terjadi penelitian yang terlalu luas yang dapat membawa ketidakjelasan dalam penelitian.

Jadi pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi hanya dua variabel bebas yaitu; Pengetahuan Manajemen Konflik, sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan Kredibilitas Kepala Sekolah, sebagai variabel bebas kedua (X_2), serta Budaya Kerja Guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan sebagai variabel terikat (Y).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan antara pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan ?
2. Bagaimanakah hubungan antara kredibilitas kepala sekolah dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan ?
3. Bagaimanakah hubungan pengetahuan manajemen konflik dan kredibilitas kepala sekolah, secara bersama-sama dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kredibilitas kepala sekolah dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan
3. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan manajemen konflik dan kredibilitas kepala sekolah, secara bersama-sama dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan :

1. Bagi guru untuk meningkatkan budaya kerja yang ditampilkan dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik di SLTP Muhamamdiyah di Kota Medan.
2. Bagi kepala sekolah SLTP Muhammadiyah di Kota Medan agar lebih memahami budaya kerja guru yang dipimpinnya
3. Budaya kerja guru yang dipahami kepala sekolah dapat diterapkan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya
4. Pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah informasi berkenaan dengan manajemen konflik, kredibilitas kepala sekolah dan budaya kerja guru.
5. Untuk dapat melihat masalah-masalah yang menyebabkan merosotnya budaya kerja serta faktor-faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap budaya kerja guru.