

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources*) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting karena kemajuan sebuah negara ditentukan oleh kontribusi SDM, sumber daya alam (SDA), dan baiknya iklim investasi. Banyak ahli berpendapat bahwa SDM merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu negara. Bila suatu bangsa ingin memenangkan persaingan dalam era globalisasi ini, maka harus meningkatkan kualitas SDM nya.

Pengembangan dan peningkatan SDM yang berkualitas, dapat dilaksanakan melalui pembangunan dibidang pendidikan sebagai salah satu tempat berlangsungnya proses pembinaan SDM yang berkualitas menjadi maju dan bermutu terletak pada warga sekolahnya terutama pejabat yang menangani bidang pendidikan pada dinas dan kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, serta masyarakat yang berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam proses pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam proses pencapaian tujuan sekolah. Hal ini terlihat dari peran dan tugas yang diembannya yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan

sebagai motivator (Emaslim), (Depdikbud, 1999: 63). Kepala sekolah adalah orang yang sangat besar tanggung jawabnya terhadap eksistensi dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Tanggung jawab ini dapat dipahami melalui makna yang terkandung di dalam bab dan pasal Peraturan Pemerintah yang mengatur pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menegaskan bahwa pelaksanaan ketentuan yang menyangkut pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan bagi sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah dilaksanakan oleh Departemen Pendidikan Nasional di Pusat dan oleh dinas/instansi yang mengelola bidang pendidikan dasar dan menengah di daerah propinsi dan kabupaten/kota. Diantara pelaksana dan pengelolaan, penilaian, bimbingan dan pengawasan di bidang pendidikan tersebut adalah pejabat eselon pada dinas/instansi yang mengelola pendidikan. Artinya Pemerintah mengeluarkan peraturan dan pedoman tentang bagaimana pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan pendidikan tersebut, sedangkan yang melaksanakan adalah pejabat eselon pada dinas/instansi bidang pendidikan dinas daerah dan kepala sekolah. Dapat dikatakan bahwa kunci keberhasilan suatu dinas pendidikan dan sekolah terletak pada bagaimana kinerja (penampilan) seorang pejabat eselon yang mengelola pendidikan dan kepala sekolah. Keberhasilan pejabat tersebut dan kepala sekolah berarti juga keberhasilan sekolah.

Kinerja adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka mencapai tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai "prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi". Kinerja

pejabat eselon berarti prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh seorang pejabat eselon baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang terukur dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Pejabat eselon yang memiliki kinerja yang baik tergambar dari beberapa faktor seperti: gaya kepemimpinannya, memiliki pengetahuan, pengambilan keputusan yang dilakukannya didalam penerapan kebijakan, bagaimana dia memotivasi staf administrasi, guru, dan siswa lebih berprestasi, bagaimana cara dia memberikan bimbingan, serta bagaimana dia berkomunikasi terhadap semua warga sekolah. Pejabat eselon adalah seseorang yang dalam kinerja mampu:

- (1) Menangani organisasi berdasarkan tujuan, (2) Mengambil resiko (dalam jangka pendek dan jangka panjang), (3) Dapat mengambil keputusan yang strategis, (4) Membangun teori yang terintegrasi (terpadu), (5) Mengkomunikasikan informasi secara jelas dan tepat, (6) Dapat melihat organisasi secara holistik dan mengintegrasikan fungsi-fungsinya kepada tugas yang sudah diembannya, (7) Menghubungkan hasil kerjanya dengan organisasi dan lingkungan serta menemukan hal-hal yang berarti sebagai bahan pengambilan keputusan dan tindakan secara baik dan benar (Drucker, 1975, dalam Pidarta 1988: 125)

Dari hal di atas dapat dikatakan bahwa jika kinerja eselon dan kepala sekolah baik akan meningkatkan mutu (kualitas) dari sekolah yang dipimpinnya dan sebaliknya jika kinerja pejabat eselon tidak baik maka instansi/sekolah yang dipimpinnya tidak akan bermutu.

Pada saat ini sebagian masyarakat merasa kecewa dengan pengelola dan lembaga pendidikan menengah (SMA) akibat kinerja pejabat eselon yang kurang baik, dimana berbagai isu dilontarkan antara lain: masih ditemukan adanya kinerja pejabat eselon yang kurang maksimal sehingga menyebabkan kualitas lulusan yang tidak berkualitas serta pengelolaan sarana yang masih minim.

Kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pejabat eselon untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi kantor dan sekolah akan mengakibatkan roda organisasi tidak dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya menggambarkan cermin kinerja pejabat eselon yang kurang baik.

Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang sangat penting karena lebih dekat dan berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah dan merupakan faktor penentu terhadap kemajuan sekolah. Beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para guru, staf administrasi dan para siswa.

Kepala sekolah di dalam memimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan sekolah dan juga harus memiliki kemampuan yang menerapkan peraturan-peraturan yang ada di sekolah itu. Studi di 13 negara maju dan 14 negara berkembang menunjukkan hasil yang konsisten bahwa sepertiga varians mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Heinerman dan Loxley dalam Supriadi 1999: 35).

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu memberikan jalan terbaik bagi berbagai persoalan yang dihadapi. Jalan terbaik itulah yang pada gilirannya akan memberikan suatu solusi. Demikian juga pejabat eselon di lingkungan kantor yang mengelola pendidikan akan berpengaruh terhadap arah dan kebijakan dalam proses pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan oleh para kepala sekolah tersebut.

Selain gaya kepemimpinan, seorang pejabat eselon harus memiliki pengetahuan di dalam pengambilan keputusan. Hal ini berguna agar pejabat eselon

mampu untuk melakukan pengambilan keputusan secara tepat. Pengambilan keputusan melukiskan proses pemilihan suatu arah tindakan sebagai cara untuk memecahkan sebuah masalah tertentu.

Pengambilan keputusan yang terbaik akan memberikan pengaruh yang positif bagi seluruh warga sekolah. Demikian juga sebaliknya pengambilan keputusan yang tidak baik akan memberikan pengaruh yang negatif yang bertitik kulminasi pada rendahnya kinerja seluruh warga sekolah.

Huber (1980: 156) membedakan pengambilan keputusan dari penentuan pilihan dan pemecahan masalah. Menurut dia penentuan pemilihan mengacu suatu pilihan dari serangkaian pilihan alternatif. Karenanya penentuan pilihan merupakan bagian dari pengambilan keputusan. Pemecahan masalah mengacu pada rangkaian aktivitas yang sangat luas yang mencakup dalam penentuan dan implementasi suatu cara bertindak guna memperbaiki suatu situasi yang tidak memuaskan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis sangat tertarik untuk membuat suatu penelitian tentang Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengetahuan Pengambilan Keputusan dengan Kinerja Pejabat Eselon di Jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan dan pengetahuan pengambilan keputusan dengan kinerja pejabat eselon memiliki cakupan yang sangat luas. Permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Pejabat Eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?

2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi gaya kepemimpinan pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Bagaimana tingkat pengetahuan pengambilan keputusan Pejabat Eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
4. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengetahuan pengambilan keputusan pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
5. Bagaimana kinerja pejabat eselon di Jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
6. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
7. Apakah ada Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
8. Apakah ada Hubungan Pengetahuan pengambilan keputusan dengan Pejabat Eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
9. Apakah ada Hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengetahuan pengambilan keputusan dengan Pejabat Eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pejabat eselon. Agar penelitian ini lebih terarah, maka masalah yang diteliti dibatasi hanya berkenaan dengan gaya kepemimpinan, pengetahuan pengambilan keputusan dihubungkan dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara.

D. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini masalah yang akan dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pengetahuan pengambilan keputusan dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dan pengetahuan pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara.

2. Hubungan antara pengetahuan pengambilan keputusan dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengetahuan pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara sebagai masukan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pejabat eselon di jajaran Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Bagi para peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan kerangka acuan atau referensi untuk mengembangkan dan menambah wawasan keilmuan khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dengan kinerja, dan umumnya dalam bidang administrasi pendidikan.
3. Memperkaya khasanah ilmu bidang administrasi pendidikan khususnya tentang kinerja pejabat eselon dan Kepala Sekolah.