

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) yang semakin pesat mendorong perubahan di berbagai bidang kehidupan manusia. Pesatnya perkembangan tersebut akan berdampak luas dan menjadi beban berat bagi para pemimpin pendidikan. Dalam mendorong visi, misi dan melakukan pembaharuan (inovasi) di dalam suatu organisasi pendidikan, pemimpin organisasi sekolah tersebut akan dihadapkan pada berbagai masalah termasuk konflik yang timbul sebagai akibat dari adanya permasalahan dan perubahan.

Sebagai organisasi sekolah dengan berbagai permasalahan yang harus dipecahkan maka sekolah memiliki peranan dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan baik secara makro maupun mikro dan peranan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah menjadi faktor penting dalam upaya mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif untuk proses pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan seperti yang digariskan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional.

Menurut Hoy & Miskel, (2001). Sebagai sistem organisasi terbuka maka sekolah memiliki 2 (dua) aspek lingkungan yang strategis dalam mempengaruhi pelaksanaannya, yaitu lingkungan internal dan eksternal sekolah. Lingkungan luar (*external environment*) dan lingkungan dalam (*internal environment*) sekolah saat ini telah memberikan perubahan penting dalam proses penyelenggaraan sekolah. Perubahan lingkungan internal sekolah saat ini diantaranya visi dan misi sekolah, motivasi dan kognisi kepala sekolah, guru-guru dan para tenaga administrasi (tata

usaha) sekolah, struktur sekolah, orientasi budaya mutu sekolah dan lain sebagainya. Perubahan lingkungan eksternal sekolah diantaranya adalah perubahan undang-undang sistem pendidikan nasional, budaya masyarakat, harapan orang tua dan masyarakat luas, kebijakan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan di daerah dan lain sebagainya.

Wahjosumidjo (1999:145) menyebutkan sekolah sebagai organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Selanjutnya dikatakan kelompok-kelompok manusia yang dimaksud, adalah sumber daya manusia yang terdiri dari: kepala sekolah, guru, tenaga administrasi kelompok peserta didik atau siswa, dan kelompok orang tua siswa. Hal ini menuntut bahwa seharusnya sekolah mampu mencermati kebutuhan peserta didik yang bervariasi, agar mereka dapat mandiri, produktif, potensial dan berkualitas.

Guru merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan secara teknis di sekolah. Ditangan gurulah semua proses pemberdayaan sumber daya instrumental dan sumber daya manusia berlangsung secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan pendidikan. Semua unsur yang terkait dalam proses pembelajaran di kelas misalnya materi, media, sarana dan prasarana serta dana pendidikan tidak akan memberikan dukungan yang maksimal jika guru tidak memiliki kemampuan manajemen pembelajaran yang baik.

Untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat tergantung kepada tingkat profesionalisme guru. Menurut Rice dan Bishoprice (1971:121) guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam

melaksanakan tugasnya sehari-hari. Guru merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan secara teknis di sekolah. Ditangan gurulah semua proses pemberdayaan sumber daya manusia berlangsung secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan pendidikan.

Pemerintah telah berupaya memberikan bantuan kepada peningkat mutu pendidikan berupa pelatihan-pelatihan guru, penataran, lokakarya, studi banding dan bahkan telah memberikan peningkatan kesejahteraan kepada guru melalui sertifikasi guru dengan penambahan gaji sebesar gaji pokok bagi guru yang sudah mendapat sertifikasi, namun peningkatan mutu pendidikan belum memberikan perkembangan yang berarti untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Hal ini menandai bahwa pada kenyataannya pendidikan kita masih bermasalah. Sebagian guru belum mampu menjalankan tugasnya dengan baik di sekolah Hal ini juga sependapat apa yang dikemukakan Rusdi dan Ester (2009:21) guru masih kesulitan dalam menentukan metode mengajar yang tepat. Selanjutnya Mutmainah (2008:1) mengungkapkan pembelajaran yang dilakukan guru di lapangan masih menggunakan cara konvensional (mencatat buku, ceramah, tanya jawab, dan diskusi kelompok biasa) yang berbasis konten (*content based*). Hal ini akan mengakibatkan rendahnya minat siswa untuk mengikuti pembelajaran yang disajikan oleh si guru.

Hal ini juga senada apa yang dikemukakan oleh Purba (2009:91) menyatakan salah satu persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa ini adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Kenyataannya masih ditemukan kualitas sumber daya manusia Indonesia masih rendah dan kurang terampil.

Demikian juga yang terjadi di SMK BM Kota Medan, guru disini masih bermasalah. Hal ini terlihat melalui studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan oktoberi 2011 yang lalu menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dari hasil pengamatan yang dilakukan ditemukan 50 orang orang guru dari 170 atau 29,4 % tidak membuat sendiri silabus dan Rencana Program Pembelajaran (RPP) ditandai dengan bahwa silabus dan RPP yang dimiliki adalah bahan fotocopi dari teman-temannya yang lain, tidak memiliki bahan ajar yang sesuai dengan materi pembelajaran, masih emosional dalam memberi pengarahan, pengajaran, motivasi atau bimbingan tidak dengan penuh kasih sayang, datang terlambat, dan masih mengutamakan kepentingan keluarga daripada kepentingan pekerjaan sekolah atau mengajar hal ini ditandai dengan masih seringnya guru tidak hadir dengan alasan keluarga atau pesta.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri BM Kota Medan masih bermasalah. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Teori yang dikemukakan oleh Gibson (1987:25) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu (1) faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologis yaitu : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (3) faktor organisasi yaitu : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Uraian ini menyatakan bahwa kinerja guru dapat diperbaiki melalui persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, memperbaiki budaya, iklim yang harmonis di sekolah itu. Bila persepsi seseorang baik terhadap pimpinan, maka kinerjanya akan semakin baik. Sedangkan persepsi seseorang akan

semakin baik pula bila melihat atau merasakan budaya yang baik dan iklim yang hasmonis di sekolah itu.

Lingkungan yang berubah setidaknya akan mengarah pada 2 (dua) kondisi yaitu kondisi yang diharapkan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (das sein dan das sollen). Sesuai dengan harapan berarti akan memberikan kepuasan (satisfaction) kepada pelanggan (kustomer) sekolah, sedangkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan berarti tidak memberikan kepuasan kepada pelanggan (kustomer) sekolah sehingga pada akhirnya suatu perubahan harus diarahkan, dibina dan dikembangkan pada kondisi yang dapat mencapai tujuan sekolah. Dalam hal inilah terletak tugas besar seorang pemimpin sekolah atau kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki wewenang secara formal dan juga bisa secara kharismatik sebagai pemimpin sekolah sehingga kepemilikan wewenangnya muncul sebuah kekhawatiran yang besar apabila kepala sekolah kurang bisa memimpin sekolah dalam kondisi perubahan yang tepat. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengendalikan sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin baik dalam kemampuan *technical skills* maupun *managerial skills* dalam merespon segala perubahan yang terjadi.

Perubahan lingkungan sekolah juga akan turut mempengaruhi perkembangan budaya organisasi sekolah sebagai suatu entitas. Entitas budaya suatu sekolah mencerminkan perilaku kelompok yang khas sebagai suatu kesatuan (team). Budaya akan mengarahkan organisasi pada kondisi-kondisi yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Permasalahan kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri Bisnis Manajemen di kota Medan saat ini adalah kepala sekolah seringkali terjebak dalam kegiatan rutinitas dan belum melakukan upaya peningkatan mutu sekolah sebagai tempat pembelajaran yang lebih baik (*School as a place for better learning*).

Salah satu tujuan utama suatu organisasi pendidikan adalah bagaimana memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada para pengguna pendidikan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu dibangun suatu budaya yang memberikan kepuasan kerja kepada personil organisasi melalui suatu iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, mengingat kinerja berangkat dari perilaku organisasi yang erat hubungannya dengan suasana psikologis dan ekologi dari institusi dan kondisi sekolah. Berdasarkan konteks pendidikan saat ini yaitu diharapkan adanya partisipasi aktif dari semua personil sekolah dan masyarakat, maka pembentukan budaya mutu yang mendukung tujuan organisasi oleh kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu hal prioritas dalam keberhasilan pencapaian pendidikan yang bermutu. Menurut Colley (1992) tidak dipahaminya sekolah sebagai suatu organisasi dikhawatirkan akan terjadi kehilangan identitas budaya sebagai suatu organisasi yang harus mengedepankan jiwa, tekad dan semangat secara kebersamaan, kolektifitas, kolegalitas dan mutual learning.

Sementara itu pencapaian tujuan organisasi sekolah merupakan suatu hasil dari kerjasama antara komponen yang ada di dalam organisasi tersebut sehingga organisasi sering dikatakan sebagai suatu sistem. Kerangka tersebut merupakan suatu pandangan yang melihat bahwa pencapaian tujuan organisasi sekolah tidak

akan tercapai manakala entitas organisasi tidak berfungsi. Dalam konteks ini, budaya organisasi merupakan hal yang harus dibina dan dikembangkan supaya membentuk suatu kekuatan yang sinergis dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbin (2002:247) “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”. Dalam konteks sekolah, Colley (1992:7) menyebutkan bahwa “setiap sekolah memiliki budaya yang unik yang tidak akan sama dengan sekolah yang lainnya”. Begitu juga Menurut Schein (1992) pentingnya pemahaman terhadap budaya organisasi bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam pandangannya bahwa pembelajaran, perkembangan dan perubahan terencana didalam suatu organisasi tidak akan dipahami tanpa mempertimbangkan aspek budaya sebagai sumber utama dalam keberhasilan perubahan yang diharapkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berhubungan dengan budaya mutu antara lain: (1) Faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK? (2) Bagaimana kecenderungan persepsi kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK? (3) Bagaimana kecenderungan budaya mutu di SMK ? (4) Bagaimana kecenderungan iklim organisasi di SMK? (5) Apa ada hubungan budaya mutu dengan persepsi kepemimpinan Kepala sekolah? (6) Apa ada hubungan iklim organisasi dengan persepsi kepemimpinan Kepala sekolah? (7) Apakah penghargaan material maupun nonmaterial berhubungan dengan persepsi kepemimpinan Kepala sekolah? (8) Apakah kebijaksanaan kepala sekolah tentang

penempatan orang dalam suatu jabatan berhubungan dengan budaya mutu? (9) Apakah ada hubungan tingkat pendidikan dengan persepsi kepemimpinan Kepala sekolah? (10) Apakah ada hubungan budaya mutu dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan persepsi kepemimpinan Kepala sekolah?

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana hubungan budaya mutu dan iklim organisasi dengan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala SMK Negeri Bisnis Manajemen Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan budaya mutu dengan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan?
2. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan iklim organisasi dengan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan?

3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan budaya mutu dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan:

1. Hubungan budaya mutu dengan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah pada SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan.
2. Hubungan iklim organisasi dengan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah pada SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan.
3. Hubungan budaya mutu dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah pada SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel budaya mutu dan iklim organisasi dengan variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah. Berdasarkan hal itu manfaat penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Secara teoritis, dapat digunakan untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai strategi, meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah melalui budaya mutu dan iklim organisasi pada suatu lembaga pendidikan

2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan kepala sekolah/guru, maupun segenap pengelola Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen Negeri Medan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah dalam hal ini kualitasnya. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menyusun program perbaikan dan peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala sekolah melalui perbaikan budaya mutu dan iklim organisasi.

