

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling utama dalam era globalisasi saat ini, dimana kita dituntut agar dapat mengembangkan kompetensi, sehingga bangsa Indonesia dapat bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Usaha peningkatan kompetensi ini tidak hanya dilaksanakan pada saat ini saja, akan tetapi secara berkelanjutan sehingga dapat beradaptasi dengan perkembangan jaman yang dinamis. Sejalan dengan hal ini, peran pemerintah sangat diperlukan sebagai motor penggerak dan sebagai fasilitator yang dapat mendorong setiap usaha yang dilakukan oleh warga Negara yang dibuktikan dengan diterbitkannya Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Dalam upaya meningkatkan SDM yang berkualitas, bidang pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Dengan pendidikan diharapkan kemampuan, mutu pendidikan dan martabat manusia Indonesia dapat ditingkatkan. Upaya meningkatkan SDM dilakukan melalui upaya sadar lewat jalur pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pendidikan pada semua aspek, baik pendidikan informal, formal dan nonformal.

Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan, perubahan dan pembaharuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan.

Sebagai sebuah sistem yang kompleks sekolah terdiri dari sejumlah komponen yang saling terkait dan terikat, diantaranya: kepala sekolah, guru, kurikulum, siswa, bahan ajar, fasilitas, dana, orangtua dan lingkungan. Sekolah sebagai suatu organisasi akan berkembang dan mengalami kemajuan sangat ditentukan oleh kepala sekolah sebagai manajernya. Kepala sekolah merupakan komponen terpenting karena kepala sekolah merupakan salah satu *input* sekolah yang memiliki tugas dan fungsi paling berpengaruh terhadap proses berlangsungnya sekolah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa untuk diangkat menjadi kepala sekolah seseorang harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial.

Perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralisasi menjadi desentralisasi yang ditandai dengan lahirnya PP Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom yang kemudian diperbaharui dengan PP Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota telah banyak membawa kemajuan inovatif di bidang pengelolaan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan

memberdayakan sumber daya yang tersedia akan terwujud dengan baik apabila didukung secara optimal peranan kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai *key person* dalam mencapai keberhasilan sekolah harus diberi tanggung jawab yang memadai dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, baik SDM serta sumber dana untuk kepentingan keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Namun dalam perkembangannya di lapangan, fakta menunjukkan bahwa kepala sekolah hanya merupakan figur personifikasi sekolah dan menjadi seorang manajer yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya.

Untuk menghasilkan sekolah yang bermutu, selain diperlukan kepemimpinan yang kapabel dan kompeten, dibutuhkan suatu sistem manajemen mutu di sekolah yang baik pula. Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang dapat memenuhi atau melebihi keinginan, harapan dan kebutuhan pelanggannya (memenuhi Standar Pelayanan Minimal). Sistem manajemen mutu sekolah harus berfokus pada pemenuhan kepuasan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud disini adalah pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Dalam dunia pendidikan/sekolah, yang dinamakan pelanggan eksternal utama adalah siswa dan sekaligus sebagai input utama (*main input*) yang akan diproses menjadi lulusan. Pelanggan eksternal kedua adalah orang tua, pemerintah dan sponsor, eksternal ketiga adalah pemerintah, masyarakat, dan bursa kerja, sedangkan pelanggan internal adalah guru/dosen dan staf/karyawan sekolah (Edward Sallis, 2008: 70).

Idealnya, proses penyelenggaraan pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai unsur dari seluruh warga sekolah dan *stakeholder*. Pihak yang terkait

langsung dengan proses penyelenggaraan pendidikan tersebut seharusnya dapat menjamin bahwa proses penyelenggaraan pendidikan akan mampu menghasilkan *output* dan *outcome* untuk memenuhi tuntutan kepuasan masyarakat yang bertindak sebagai pelanggan sesuai amanat dalam PP 19 tahun 2005 yang terkait dengan standar kompetensi lulusan, yaitu kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Alih-alih berperan serta dalam proses penyelenggaraan sekolah, sebagian besar dari *stakeholder* tersebut menyalahkan pihak sekolah, khususnya guru yang menjadi ujung tombak pendidikan terhadap penurunan prestasi siswa tanpa melihat pangkal permasalahannya.

Dalam Permendiknas No. 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah mengamanatkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang berlaku secara nasional. Oleh sebab itu pada saat ini, umumnya panduan manajemen untuk penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah disusun dalam suatu sistem untuk menjamin proses penyelenggaraan pendidikan melalui Sistem Manajemen Mutu. Sistem Manajemen Mutu (SMM) merupakan salah satu alat untuk menciptakan perubahan menuju ke arah perbaikan secara terus-menerus dalam sebuah organisasi.

Tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan berdasarkan Permendiknas No. 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicita-citakan oleh Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

yang dicapai melalui penerapan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan yang biasa disingkat dengan SPMP. Keberhasilan sebuah sekolah dalam penerapannya tidak terlepas dari kualitas tenaga pendidik dan latar belakang kehidupan sosial sang murid. Panduan-panduan penyelenggaraan sekolah yang ada adalah untuk menciptakan sebuah sekolah yang ideal, menjadi tidak berarti kalau tidak didukung pengajar yang memadai. Sebaliknya, lingkungan sosial sang murid-pun akan pula mempengaruhi mutu pendidikan sekalipun sudah tersedia pengajar yang berkualitas.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru, diperlukan suatu 'perlengkapan' yang disebut motivasi kerja. Stoner (1992: 440) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang menyebabkan, menghubungkan dan menyokong tingkah laku seseorang sebagaimana yang dikemukakannya bahwa *motivation is the factors that cause, channel, sustain, and individual behavior*. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2001: 166). Senada dengan pendapat tersebut, ensiklopedia bebas www.wikipedia.com menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Menumbuhkan semangat berkompetisi dan berprestasi di antara guru merupakan hal yang sangat penting. Sekolah perlu merancang program peningkatan kompetensi guru dalam rangka memotivasi mereka untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri seperti pemberian pelatihan, workshop atau

mengirimkan guru ke berbagai seminar yang berkaitan dengan pendidikan sesuai dengan kebutuhan. Cara yang kedua untuk membangkitkan motivasi guru adalah dengan pemberian perhatian. Cara yang ketiga adalah ajakan berpartisipasi. Pada diri manusia ada sesuatu perasaan yang dihargai apabila dia dilibatkan pada sesuatu kegiatan.

Metode-metode inilah yang masih jarang dilaksanakan di sekolah-sekolah disebabkan oleh karena kurangnya partisipasi dan dukungan dari seorang kepala sekolah. Hal tersebut masih diabaikan dan dianggap sebagai pemborosan, baik itu pemborosan waktu dan pemborosan tenaga, serta dana. Sang penentu kebijakan menganggap bahwa guru adalah orang dewasa yang mandiri dan dapat mengatur dirinya sendiri, sehingga tak jarang menyebabkan guru menjadi acuh tak acuh dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengajar apa adanya dan hanya sekedar untuk menggugurkan kewajibannya.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi guru SMA ini sangat perlu dilakukan sebab pada saat ini banyak terdengar bahwa program pemerintah yang mewajibkan setiap sekolah untuk memiliki dan menerapkan standar sistem manajemen dalam rangka memenuhi standar pengelolaan pendidikan telah mendapatkan banyak kritik dari berbagai kalangan termasuk LSM dan bahkan asosiasi guru yang disampaikan melalui situsnya di www.gurupembaharu.com (Rinaldi, 2010) serta situs www.kompas.com (Darmaningtyas, 2010: 1), sehingga pada saat ini pemerintah sedang melakukan kajian mendalam tentang kebijakan ini.

Secara umum kritikan-kritikan ini menganggap seolah-olah bahwa implementasi sistem manajemen mutu dalam satuan pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja guru di sekolah. Dengan asumsi ini pulalah maka kualitas pendidikan dianggap hanya jalan di tempat atau bahkan semakin turun, sehingga hasil penerapan sistem manajemen mutu tidak sebanding dengan jumlah dana dan tenaga yang dikeluarkan untuk mengadopsi sistemnya di sekolah. Padahal sistem manajemen mutu merupakan perbaikan yang berkelanjutan dan sedikit demi sedikit sehingga membutuhkan waktu dan adaptasi yang agak lama dalam prosesnya.

Berjalannya sistem yang kondusif di satuan pendidikan/sekolah juga mensyaratkan adanya partisipasi seluruh warga sekolah termasuk kepala sekolah, guru, staf, siswa dan seluruh *stakeholder* pendidikan. Secara manajerial, kepala sekolah yang memimpin, tetapi secara operasional menjadi tugas dan tanggungjawab seluruh warga sekolah termasuk *stakeholder* pendidikan tersebut. Selain itu, kegiatan pengembangan dan perbaikan sistem sekolah secara berkelanjutan tidak dapat dipisahkan dengan upaya menegakkan budaya mutu yang berpedoman pada sistem manajemen mutu yang diimplementasikan di sekolah.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian sebelumnya dalam sub latar belakang penelitian di atas, dapat dikemukakan bahwa yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan adalah tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM) terhadap peningkatan motivasi

kerja guru SMA di Kota Makassar. Agar tidak terjadi miskonsepsi tentang masalah yang akan diteliti, berikut rumusan masalah penelitian yang akan dibahas secara rinci:

1. Bagaimanakah deskripsi kepemimpinan kepala sekolah SMA di Kota Makassar?
2. Bagaimanakah deskripsi implementasi sistem manajemen mutu SMA di Kota Makassar?
3. Bagaimanakah deskripsi motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar?
5. Bagaimanakah pengaruh implementasi sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar?
6. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar yang relatif terhadap pengaruh berbagai variabel-variabel faktor/*covariates*?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM) terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala SMA di Kota Makassar.
- b. Untuk mendeskripsikan implementasi sistem manajemen mutu SMA di Kota Makassar.
- c. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh implementasi sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar yang relatif terhadap pengaruh berbagai variabel-variabel faktor/*covariates*.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoretis, manfaat penelitian ini adalah untuk memperdalam kajian tentang peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi Sistem Manajemen Mutu (SMM) terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat:

1. Menjadi masukan bagi kepala sekolah dan guru untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di sekolah.

2. Menjadi bahan rujukan bagi pemerintah (Dinas Pendidikan), Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan pengambil kebijakan lainnya, termasuk kepala sekolah dalam rangka peningkatan mutu hasil pendidikan di sekolah.
3. Menjadi bahan rujukan bagi LPMP dan lembaga diklat daerah lainnya dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi kepala sekolah dan guru.
4. Memperkaya referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada program studi Penjaminan Mutu Pendidikan.

E. Asumsi

Asumsi merupakan anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Asumsi merupakan kenyataan penting yang dianggap benar tetapi belum terbukti kebenarannya dan tidak perlu diverifikasi. Pendapat ini juga dikemukakan oleh Gay, Mills dan Airasian dalam buku *Educational Research* (2006: 83) yang menyatakan bahwa *an assumption is any important "fact" presumed to be true but not actually verified*. Berikut asumsi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha peningkatan mutu hasil pendidikan di sekolah.
2. Sistem manajemen mutu yang diimplementasikan akan meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Sebagaimana dikemukakan oleh McMillan dan Schumacher, (2010: 62) bahwa “*Research hypothesis is a tentative statement of the expected relationship between two or more variables. Research hypothesis is investigator’s expectation or prediction of what the result will show.*” Dalam merumuskan hipotesis, ada empat standar yang harus dipenuhi, yaitu hipotesis harus jelas, logis, dapat diuji dan bersifat rasional.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.
- b) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara implementasi sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.
- c) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi sistem manajemen mutu serta variabel-variabel *covariate* terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.

G. Metode Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Makassar dengan peningkatan motivasi kerja guru SMA yang didukung dengan penerapan sistem

manajemen mutu. Berdasarkan judul dan rumusan masalahnya, maka metode penelitian yang dilaksanakan merupakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey yang menggunakan pendekatan deskriptif analisis koefisien korelasi dan regresi berganda. Dengan penggunaan metode penelitian yang tepat maka diperoleh data yang lengkap, mendalam dan dapat memberi jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti. Hal ini didasarkan pada apa yang dijelaskan oleh McMillan dan Schumacher (2010: 235) yang menyatakan bahwa *“survey research used to learn about people’s attitudes, beliefs, values, demographics, behavior, opinions, habits, desires, ideas, and other types of information.”*

Teknik pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan melalui angket/kuesioner, dokumentasi serta wawancara dengan unit analisis guru. Pengumpulan data dengan kuisisioner disertai dengan pengisian data karakteristik responden/guru dan statistik sekolah yang bersangkutan. Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh deskripsi, koefisien korelasi dan regresi pada variabel-variabel kepemimpinan kepala sekolah, implementasi sistem manajemen mutu (SMM) dan peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar.

H. Lokasi dan Populasi Penelitian

Sesuai dengan judulnya yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sistem manajemen mutu terhadap peningkatan motivasi kerja guru SMA di Kota Makassar, penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Makassar yang merupakan ibukota Provinsi Sulawesi Selatan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan (guru) SMA baik PNS maupun non PNS. Adapun jumlah

SMA baik negeri maupun swasta yang masih aktif yang tersebar di Kota Makassar kurang lebih 116 sekolah dengan total guru aktif berjumlah 2.510 orang (Sumber: Data LPMP Sulawesi Selatan dan Dinas Pendidikan Kota Makassar, 2010).

