

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai akibat dari karakteristik lingkungan strategis yang sudah banyak sekali berubah, maka paradigma-paradigma lama menjadi usang. Bahkan paradigma tersebut berubah menjadi sumber masalah baru. Penggunaan paradigma yang telah usang tersebut menimbulkan akumulasi masalah yang semakin besar dan kompleks. Dalam menghadapi situasi seperti itu kemungkinan timbulnya bahaya bila kita tetap tidak memahami situasi yang sudah sangat beda tersebut. Dalam keadaan yang merupakan kompleksitas yang dinamis, perubahan yang sangat cepat dan ketidakpastian yang sangat besar, kepemimpinan yang memusatkan kekuasaan pada pemimpin sangat sukar untuk mencapai tujuan organisasi. Kita membutuhkan tatanan pemikiran (*mindset*) baru dalam pimpinan organisasi yang mampu menghadapi tantangan. Kita membutuhkan organisasi baru, karena organisasi yang tidak mau berubah sesuai tuntutan zaman akan musnah layaknya dinosaurus yang lamban dan menjadi punah digilas zaman.

Begitupun dengan organisasi sebagai wadah sekumpulan individu yang berinteraksi, untuk mengembangkan kreatifitasnya dan mencapai tujuan organisasi haruslah berkembang mengikuti perubahan-perubahan.

Dalam pelaksanaannya individu akan saling berbagi tugas, mengatur pembagian kewenangan dan tanggungjawab, membuat prosedur kerja, aturan dan sebagai untuk memudahkan dalam bekerja.

Mengembangkan kapasitas individu dalam organisasi merupakan suatu cara yang demokratis untuk menghargai bahwa setiap individu memiliki keunikan yang berbeda-beda. “Setiap individu lahir dengan membawa 100–200 miliar sel otak, neuron-neuron, tapi yang digunakan hanya \pm 5% saja. Padahal 100-200 miliar sel otak, sejumlah plamir di luar angkasa mampu memproses beberapa triliunan informasi” (Semiawan, Setiawan, dan Yufiarti, 2005:3). Dengan demikian, mengembangkan potensi setiap individu dapat memberi kontribusi besar dalam kemajuan organisasi. Selanjutnya, organisasi juga seharusnya memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk belajar secara terus-menerus dan berkelanjutan. Dari upaya pengembangan kapasitas secara individu, membangun pola pikir sistemik, aspirasi bersama, dan belajar berkelanjutan adalah terbangunnya proses transformasi organisasi menghadapi perubahan global di mana organisasi membutuhkan kompetensi dan kepemimpinan untuk mentransformasi pengetahuan kepada seluruh anggota organisasi. Yusuf Edi (2008: 1) mengatakan bahwa dengan dukungan lingkungan organisasi belajar yang kondusif diharapkan dapat diciptakan individu- individu yang berpengetahuan (*knowledge pople*) dengan kompetensi yang handal dan dapat diandalkan.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu. Begitu juga dengan Sekolah Dasar (SD) memerlukan pengelolaan terpadu baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari pada individu yang ada di lingkungan sekolah.

Implikasi yang harus dicermati dari keberadaan sekolah pada interaksinya dengan lingkungan sekolah yang dinamis adalah menjadikan sekolah sebagai tempat belajar untuk semua orang. Tidak saja peserta didik yang harus belajar, tetapi guru-guru, kepala sekolah, staf tata usaha, pengurus komite sekolah dan semua pihak yang terkait dengan pengelolaan sekolah juga orang-orang yang harus belajar di sekolah. Mereka secara terus menerus distimulus untuk memikirkan dan mendiskusikan berbagai permasalahan yang dihadapi secara bersama, kemudian mencoba berbagai cara baru untuk menghasilkan lulusan yang lebih unggul atau hasil yang lebih baik. (Daman Hermawan dan Cepi Triatna, 2009:82)

Salah satu yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah dimaksud adalah orang yang memiliki posisi kepemimpinan yang signifikan di dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mempunyai peran, artinya peran di sini adalah

sekumpulan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan dari para anggota tentang sistem sosial yang bersangkutan dan harapannya sendiri dari jabatan yang ia duduki dalam sistem sosial. Hal ini sejalan dengan pendapat Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, (2003:153) yaitu:

1. Tanggung jawab yang seimbang. Keseimbangan disini adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
2. Model peranan yang positif. Peranan adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. Oleh karena itu seorang pemimpin yang baik harus dapat dijadikan panutan dan contoh bawahannya.
3. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Pemimpin yang baik harus bisa menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat.
4. Memiliki pengaruh positif. Pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif.
5. Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain akan sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai.

Senge (Bamburg, 2002) menyatakan bahwa:

"..... many of the problem that face organization can be traced to the lack of leadership".

Artinya, banyak masalah yang dihadapi organisasi dapat berasal dari kelemahan kepemimpinan bahkan lebih jauh lagi, Deming (Bamburg, 2002) menyatakan bahwa:

'.... 85-90% of the problems that organization experience are due to the lack of leadership'

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa sebagian besar permasalahan organisasi disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan.

Rendahnya kompetensi kepala sekolah menjadi masalah yang besar bagi organisasi yang dipimpinnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dijelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah meliputi; kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Dengan kompetensi tersebut Kepala Sekolah sebagai pemimpin organisasi harus membantu menciptakan suasana sekolah yang memiliki psikologis sehat, yaitu yang bebas dari rasa takut, ancaman atau paksaan. Selain itu juga kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk membina komunikasi secara *intern* dengan sebaik-baiknya dan memberikan suatu kemungkinan

melakukan kerjasama, di samping itu juga kepala sekolah berkewajiban untuk membuat berbagai kemungkinan agar komunikasi yang dikehendaki itu tercipta. Caranya adalah dengan jalan membuat kegiatan yang dapat menyebabkan komunikasi itu timbul. Seorang pimpinan sekolah, sebaiknya berlaku dengan prinsip demokratis, dalam arti ia menganggap guru-guru itu bukan sebagai bawahannya, melainkan juga sebagai *partner* (teman) dalam organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya haruslah mampu bekerjasama dengan guru. Keterampilan dalam hubungan insani yaitu hubungan fungsional atau hubungan formal, yaitu karena tugas resmi atau pekerjaan dan hubungan informal yang didasarkan atas kekeluargaan menjadi faktor pengaruh terciptanya kerjasama antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai bawahan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. *Learning organization* merupakan strategi untuk menciptakan organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah agar mampu mencapai tujuannya dengan melakukan transformasi dan pembelajar organisasi.

Dari hal tersebut di atas, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap *learning organization*, karena kepemimpinan kepala sekolah tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan strategi yang dimiliki pemimpin.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap *learning organization*, maka diadakanlah penelitian ini dengan judul “***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Learning Organization (Organisasi Pembelajaran) di Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung***”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalahnya sebagai berikut:

- a. Secara konseptual penelitian dilakukan untuk mengetahui mengenai hubungannya kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Learning Organization*.
- b. Secara kontekstual penelitian ini akan dilakukan di unit organisasi yang akan diteliti yaitu SD Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung. Sedangkan objek penelitiannya adalah Kepala Sekolah.

2. Rumusan Masalah

Menurut Pariata Westra (1981:263) bahwa “Suatu masalah yang terjadi apabila seseorang berusaha mencoba suatu tujuan atau percobaannya yang pertama untuk mencapai tujuan itu hingga berhasil”. Menurut Sutrisno Hadi (1973:3) “Masalah adalah kejadian yang menimbulkan pertanyaan kenapa dan kenapa”.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka masalah pokok tersebut dijabarkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pada kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung?
2. Bagaimana *Learning Organization* di Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung?
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Learning Organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arahan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya, seperti yang diungkapkan Suharsimi Arikunto (1986:4) mengenai tujuan penelitian yaitu rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah penelitian yang dilakukan selesai.

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap *learning organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus, peneliti memiliki tujuan yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung.
- b. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai *learning organization* kepala sekolah pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung.
- c. Untuk memperoleh besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Learning Organization* pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Se-Kecamatan Regol Kota Bandung.

D. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti, sebagaimana dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998 : 107) mengemukakan bahwa: "anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak yang kebenarannya diterima oleh penulis".

Beberapa anggapan dasar yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat dibutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar).
- Organisasi yang berkembang adalah organisasi sebagai *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar)

E. Sistematika Penulisan

BAB I

Pendahuluan

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Anggapan Dasar
- E. Sistematika Penulisan

BAB II

Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian

BAB III

Metode Penelitian

- A. Desain lokasi dan subyek populasi/ sampel penelitian, serta cara pemilihan sampel.

- B. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional
- C. Instrumen Penelitian
- D. Proses Pengembangan Instrumen: uji validitas dan reabilitas
- E. Teknik pengumpulan data dan rasionalnya.
- F. Pendekatan yang akan digunakan
- G. Prosedur dan tahap-tahap penelitian, dimulai dari persiapan samapai dengan penyusunan laporan akhir.

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB V

Kesimpulan dan Rekomendasi

Daftar Pustakan

Lampiran-lampiran

