

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya. Nilai penting ada dalam organisasi sebagai acuan Bergeraknya seluruh anggota organisasi kearah pencapaian tujuan.

Value atau nilai diartikan sebagai keyakinan yang berkaitan dengan tingkah laku berdasarkan kepentingannya sesuai dengan derajat kebutuhannya. *Schwartz* (1994) mengatakan bahwa nilai adalah: (1) suatu keyakinan, (2) berkaitan dengan cara bertingkah laku atau tujuan akhir tertentu, (3) melampaui situasi spesifik, (4) mengarahkan seleksi atau evaluasi terhadap tingkah laku, individu, dan kejadian-kejadian, serta (5) tersusun berdasarkan derajat kepentingannya.

Pemahaman tentang nilai sangat ditentukan oleh bagaimana pemahaman tentang nilai itu terbentuk. Ada nilai yang diinginkan dan sangat diinginkan, dan dalam konteks interaksi dalam kelompok ada nilai yang tidak diinginkan karena tidak berkesesuaian. Jadi nilai adalah prinsip dasar yang menjadi pegangan setiap orang dalam hidup dan kehidupannya. Proses pembentukan nilai terjadi ketika interaksi antar manusia terjadi, dimana nilai dalam fungsi sehari-hari menjadi pedoman orang berperilaku dan mengarahkan orang untuk berperilaku. Ketika organisasi tanpa bentukan nilai yang menjadi pedoman bagi anggotanya,

organisasi tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dan akan kehilangan makna atas apa sebenarnya yang diperoleh.

Sekolah adalah organisasi yang tidak bebas dengan nilai. Sekolah melakukan proses pendidikan guna menghasilkan manusia terdidik, dimana “nilai” melekat dalam prosesnya. Hasil yang diharapkan dari sebuah proses pendidikan seperti tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2, bahwa: “Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”. Dengan tujuan, (Pasal 3): “... untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Tergambarkan bahwa proses pendidikan yang berlangsung dalam sekolah penuh dengan nilai, interaksi antara guru-murid, guru-guru, murid-murid, dan anggota lainnya harus mengacu pada nilai filosofis pendidikan, dimana transformasi ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan terjadi.

Dalam pencapaian tujuan pendidikan, ada hal kunci yang perlu diperhatikan, yaitu: *Pertama*, nilai yang menjadi acuan yang didasarkan pada nilai agama dan nilai kehidupan. *Kedua*, nilai yang berkembang adalah nilai dasar yang diakui bersama. *Ketiga*, nilai-nilai yang dipahami dan ada pada diri peserta didik (siswa) adalah nilai yang menjadi pedoman dalam kehidupannya di masyarakat.

Keempat, nilai yang ditransformasikan melekat menjadi kekuatan untuk mengamalkan ilmu pengetahuan. *Kelima*, proses transformasi nilai yang baik diperoleh dari kepemilikan dan pemahaman nilai. *Keenam*, nilai yang berkembang dalam organisasi efektivitas penerapannya dimulai dari pimpinan sekolah.

Berkaitan dengan nilai, isu kegagalan sekolah dalam menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya masih muncul, dari sisi perilaku banyak siswa dan lulusan sudah kehilangan jati diri sebagai bangsa Indonesia yang bermartabat sehingga kehilangan arah dan kendali. Dan dari sisi pemenuhan kebutuhan lapangan pekerjaan, banyak lulusan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja karena keterampilan maupun pengetahuan yang dimilikinya tidak memenuhi harapan dunia pekerjaan. Mengapa permasalahan itu muncul, lalu apa yang terjadi pada proses pembelajaran di sekolah?

Analisa pertama, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah adalah ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Sebagai pemimpin dia harus dapat berperan sebagai pendidik yang mampu mentransformasikan arah dan pencapaian tujuan sekolah, proses pencapaian tujuan, strategi dan metode pencapaian tujuan, serta mampu membawa perubahan dengan mengelola perubahan di sekolah secara halus dan tidak mengganggu keharmonisan serta dinamika organisasi. Sebagai manajer harus dapat berperan sebagai manajer yang baik, mampu mengelola setiap aktivitas manajerial melalui pemahaman dan kemampuan yang atraktif serta kreatif. Sebagai supervisor, harus dapat memperbaiki proses pembelajaran yang tidak memadai melalui pencontohan yang baik dan benar.

Analisa kedua, budaya kerja yang belum maksimal dari seluruh anggota organisasi sekolah. Budaya kerja adalah suatu nilai yang menjadi pedoman anggota sekolah dalam menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian ke dalam organisasi, sehingga anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan bagaimana mereka mengelaborasikannya dengan nilai individu. Adapun karakter yang harus muncul dalam budaya kerja sekolah akan terlihat dalam bentuk munculnya inisiatif setiap anggota organisasi sekolah, munculnya toleransi antar sesama anggota dan kelompok dalam organisasi sekolah, adanya pengarahan dalam pencapaian tujuan sekolah, komitmen dan integrasi seluruh bagian dalam organisasi sekolah, terbangunnya daya dukungan manajemen sekolah, adanya pengawasan, identitas/artefak organisasi, adanya sistem penghargaan, dan terbangunnya komunikasi dengan baik.

Khusus pada kelembagaan sekolah Pendidikan Tingkat Menengah Kejuruan (SMK), permasalahan juga melekat pada kemampuan dan keterampilan lulusan yang diperoleh dari sekolah kurang berkesesuaian dengan kebutuhan lapangan, serta kualitas sikap dan mental lulusan. Seiring dengan kebijakan pemerintah dimana penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan memperoleh proporsi 70% dan menengah umum 30%, bagaimana sekolah dapat menjawabnya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan subsistem pendidikan nasional yang tujuan utamanya adalah menyiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 15 menjelaskan bahwa pendidikan

kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Dalam hal ini diharapkan SMK dapat meningkatkan mutu layanannya guna relevansi pendidikan kejuruan dalam peningkatan keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*). Untuk mewujudkannya, bagaimana komponen pemimpin sekolah dan guru-guru mengurai proses penyiapan siswa melalui penataan dan penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki dengan mengelaborasi nilai-nilai guru, siswa dan komponen tenaga lainnya kedalam nilai sekolah.

Penyelenggaraan SMK di Kabupaten Sumedang menarik dikaji, data menunjukkan bahwa jumlah siswa Sekolah Menengah Kejuruan tahun 2007/2008 sebanyak 12.565 orang, kemudian lulusan tahun 2007/2008 sebanyak 2.919 orang siswa pada sekolah 6 negeri dan sekolah 27 swasta, dengan daya serap lapangan pekerjaan sekitar 75% (Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang: 2007/2008). Sedangkan tahun 2008/2009 input siswa sebanyak 4.509 orang siswa dengan 33 sekolah dan daya tampung sebanyak 5.907 siswa, dengan 33 orang kepala sekolah dan 840 orang guru, untuk 16 program keahlian yang diisi oleh 12.701 siswa.

Prestasi yang diraih untuk tahun terakhir diantaranya; a) Rata-rata nilai tertinggi lulusan SMK Kabupaten Sumedang yaitu 7,89 (Nasional), b) SMK YPPS Juara I Lomba Busana Tingkat Kabupaten, c) SMK Ma'arif Juara I Lomba Sekretaris, d) SMKN 2 Sumedang Juara I Lomba Rekayasa Perangkat Lunak; Juara I Lomba Penjualan; Juara I Lomba Akuntansi, dan Juara Debat Bahasa Inggris, e) SMKN I Sumedang Juara Teknik Bangunan dan Juara Teknik Elektro,

g) SMK Ma'arif Sumedang Juara Lomba Teknik Instalasi, h) SMK Pemuda Juara Lomba Teknik Otomotif, i) SMK YPSA Juara Lomba Teknik Permesinan, dan prestasi lainnya yang diperoleh pada tingkat propinsi dan nasional.

Dari data diatas, menarik dikaji bagaimana pemimpin pada kelembagaan SMK dapat mempersiapkan lulusannya untuk dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja dengan keterampilan dan kemampuannya, serta perilaku dan mentalitas yang kuat sesuai dengan norma dan nilai yang berkembang. Komponen nilai kelembagaan yang dikembangkan melalui nilai-nilai kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah dan bentukan budaya yang melekat pada setiap aktivitas guru serta komponen sekolah lainnya yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terkait dalam ranah penelitian yang dilaksanakan terdiri dari hal-hal berikut ini:

Masalah yang sering muncul dalam sekolah baik dalam hubungan formal maupun informal terutama yang melekat pada orang-orangnya, terletak pada: 1) Persepsi guru dan tenaga kependidikan terhadap nilai organisasi dalam pola-pola interaksi formal maupun informal, 2) Biasanya nilai organisasi dengan nilai individu, 3) Keterbukaan nilai organisasi dengan nilai-nilai eksternal yang dibawa oleh anggota sekolah, 4) Pemahaman terhadap pengembangan organisasi sekolah oleh kepala sekolah, 5) Sikap dan pandangan anggota sekolah tentang budaya kerja yang bermutu, 6) Apresiasi yang menggambarkan adanya budaya kerja yang bermutu di sekolah, 7) Aktivitas dalam organisasi sekolah yang menggambarkan

adanya budaya mutu. 8) Nilai personal kepala sekolah sebagai panutan anggota sekolah 9) Nilai organisasi sebagai pedoman untuk setiap perilaku individu dalam organisasi.

Masalah diatas dibagi ke dalam dua garis besar, yaitu: **Pertama**, Perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan memiliki satu titik nilai (*value*) yang menjadi dasar kepemimpinannya. Nilai yang menjadi acuannya meliputi; (a) moralitas, dimana bentukan interaksi yang diperlihatkannya dalam perilaku dan sikap ketika menjalankan fungsi dan hubungan antar manusia. (b) komitmen, orientasi yang diperlihatkan dalam menjalankan fungsinya, usaha maupun waktu yang digunakan dalam melayani, memperbaiki, meningkatkan dan mengayomi anggota sekolah. (c) produktivitas, orientasi kepemimpinan didasarkan pada pencapaian jumlah pekerjaan dengan kemas kualitas.

Kedua, Kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya memberikan kontribusi yang positif terhadap pola perilaku dan sikap anggotanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kriteria dasar arah dan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi pola dasar (budaya) perilaku dalam bekerja, yang meliputi kriteria; (a) mengarah kepada satu upaya pencapaian tujuan organisasi, (b) kemas pencapaian tujuan dalam bentuk ketaatan menjalankan prosedur standar dan kreativitas, (c) komitmen terhadap mutu baik proses maupun hasil, (d) mutu diperoleh melalui peningkatan disiplin, (e) fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan keluaran yang diharapkan, dan (f) pemahaman bersama dalam pencapaian tujuan yang bermutu.

Berdasarkan nilai dasar yang dikembangkan, pemimpin akan membentuk nilai dalam budaya kerja sebagai dasar untuk memperoleh sebuah sistem dalam proses yang efektif dan menghasilkan satu hasil yang dirasakan, dipahami dan diharapkan bersama.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Problematis yang harus dipecahkan melalui kegiatan penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai-nilai pribadi (*values*) menjadi dasar dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki nilai dasar (*core values*) dalam melaksanakan kepemimpinannya, *core values* pimpinan (kepala sekolah) meliputi kemampuan memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan. Semuanya ada dalam diri setiap orang berupa potensi, hanya kadang ketika dimunculkan dalam bentuk *instrumental values* (transparan, akuntabilitas, demokrasi, pemberdayaan, pembuatan keputusan, dan pembagian kewenangan) muncul desonansi, manajemen keuangan sekolah tidak terbuka, pertanggungjawaban tidak terjadi, pemberdayaan tenaga guru tidak ada, pengambilan keputusan yang sentralistik, dan pembagian kewenangan masih terkesan dibatasi karena kurang mempercayai guru.
- b. Budaya kerja di sekolah, tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik ketika setiap anggota memiliki sikap kerja yang terintegrasi dalam satu visi yang sama, memiliki tanggungjawab dan disiplin dalam pelaksanaan setiap tugas

dan tanggungjawabnya, memberikan layanan yang berkualitas, orientasi pencapaian tujuan sekolah, dan memiliki pola hubungan yang harmonis berdasarkan pada nilai. Budaya kerja dalam organisasi masih terhalang kendala sikap dan perilaku individu sehingga tidak dapat didesiminasikan kepada setiap anggota.

- c. Tujuan organisasi, dalam pencapaian tujuan ada dua hal yang kadang bertentangan yaitu birokrasi dan profesional. Kepentingan birokrasi masih mendominasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang sekarang berkembang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, dirumuskan masalah-masalah yang menjadi titik tolak penelitian sebagai berikut:

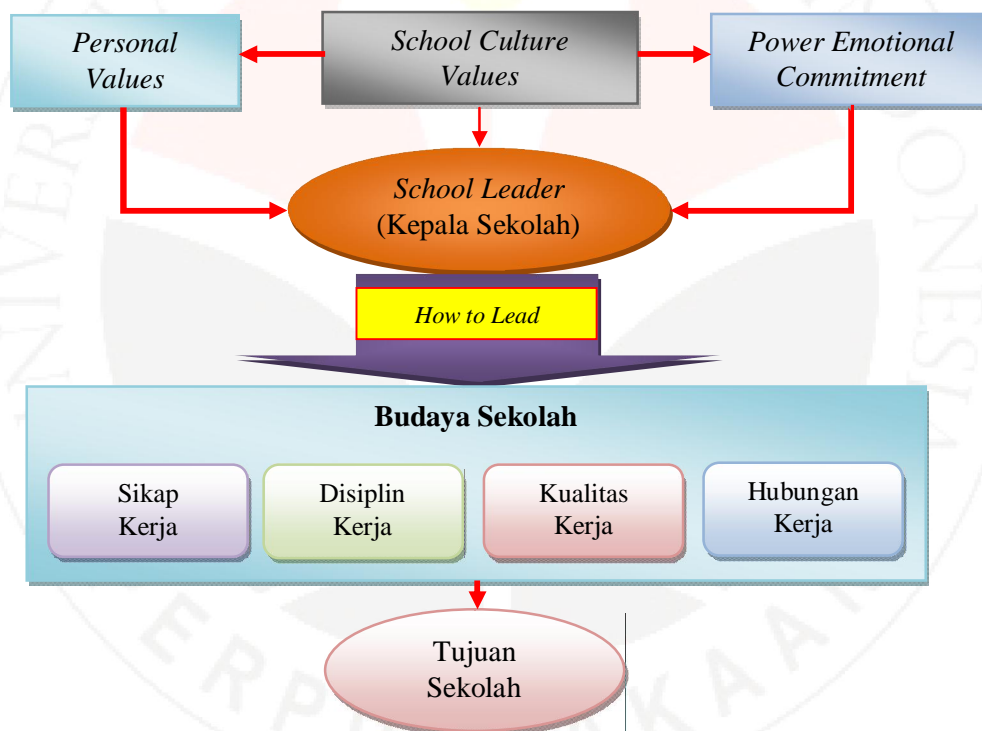
- 1) Berapa besar Pengaruh *Personal Values* terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi?
- 2) Berapa besar Pengaruh *Personal Values* terhadap Sikap Kerja?
- 3) Berapa besar Pengaruh *Personal Values* terhadap Disiplin Kerja?
- 4) Berapa besar Pengaruh *Personal Values* terhadap Kualitas Kerja?
- 5) Berapa besar Pengaruh *Personal Values* terhadap Hubungan Kerja?
- 6) Berapa besar Pengaruh Komitmen terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi?
- 7) Berapa besar Pengaruh Komitmen terhadap Sikap Kerja?
- 8) Berapa besar Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja?
- 9) Berapa besar Pengaruh Komitmen terhadap Kualitas Kerja?
- 10) Berapa besar Pengaruh Komitmen terhadap Hubungan Kerja?
- 11) Berapa besar Pengaruh Sikap Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi?

12) Berapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi?

13) Berapa besar Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi?

14) Berapa besar Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi?

D. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1.1
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka diatas memiliki arti dimana pemimpin menjalankan kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Bagaimana upaya pemimpin mencapai tujuan organisasi dan keberhasilannya akan banyak ditentukan oleh nilai-nilai dasar yang menjadi acuannya. Selanjutnya

orang akan bergerak seperti apa yang diharapkan ketika muncul satu titik kepercayaan yang sama terhadap nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi, yang diwujudkan dalam visi misi yang terintegrasi dengan tujuan setiap individu ketika memasuki organisasi tersebut.

Dalam hal mana tugas dan tanggungjawab dilakukan dengan oleh setiap anggota, akan muncul dan bertahan ketika satu contoh keterlibatan yang optimal dari pimpinanya dalam setiap proses pelaksanaan kearah pencapaian tujuan organisasi. Upaya dalam bentuk kerja keras dengan mencurahkan segala potensi yang dimiliki di atas kepentingan individu dalam keadaan organisasi seperti apapun, tidak hanya pada saat organisasi memperoleh keberhasilan akan tetapi juga ketika organisasi terpuruk sekalipun loyalitas pimpinan diperlihatkan.

Loyalitas dan nilai-nilai personal pimpinan akan mengarahkan pembentukan budaya kerja yang tinggi, dimana sikap, perilaku dan pola hubungan dibangun dengan baik. Titik akhir dari kehidupan organisasi adalah tercapainya tujuan, dan efektivitasnya sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya sikap, disiplin, hubungan dan komitmen dari setiap anggota organisasi. Tujuan menjadi awal kehidupan lagi dimana budaya yang berkembang menjadi titik tolak keberhasilan proses mempertahankan kehidupan organisasi.

E. Asumsi Dasar

Nilai yang ditanamkan dalam keluarga akan memberikan dampak yang luas dan mendalam bagi seseorang dalam menjalani kehidupan dan ketika berorganisasi. Nilai akan memberikan dorongan untuk meraih keberhasilan yang

maksimal dan menempatkan seseorang pada tingkat kehidupan yang tenang, dan nilai yang kuat pada diri seseorang akan memberikan jaminan untuk bertahan dalam hidup dan organisasi. Ketika membawakan peran sebagai pemimpin, maka orang yang berpegang pada nilai individu yang kuat akan memberikan warna dalam penggerakan organisasi, pada saat organisasi mengalami kegoncangan sekalipun akan memberikan jaminan yang baik bagi anggotanya untuk memiliki kepercayaan bahwa organisasi akan kembali ke keadaan semula.

Pemimpin yang mendasarkan setiap perilakunya kepada nilai-nilai dasar dan mengikat menjadi pegangannya kepada nilai-nilai organisasi akan memberikan warna yang positif bagi anggota organisasi ke arah kebersamaan dalam pencapaian tujuan. Perasaan kesamaan dalam nilai yang dipegang dalam organisasi akan meningkatkan efektivitas kepemimpinannya.

Pemimpin dalam setiap jenis organisasi adalah jembatan bagi anggota organisasinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, pemimpin adalah fasilitator dalam mendekatkan setiap cita-cita dan keinginan dari anggota organisasi dengan kemampuan organisasi untuk menampung dan merealisasikan keinginan tersebut. Melalui nilai yang menjadi pegangan bersama maka segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan setiap individu dalam organisasi akan terakomodasikan melalui pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan perilaku atas pengambilan keputusan yang dilakukannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menempatkan orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya yang membuat orang mampu

bertanggungjawab atas pekerjaannya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mendasarkan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai dasar yang dianutnya dan mengkaitkan nilai-nilai tersebut dengan nilai-nilai dasar organisasi.

Komitmen, kemampuan dalam komunikasi dan pemahaman tentang budaya organisasi dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Perubahan yang lebih baik dapat terjadi ketika pemimpin memulainya dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Untuk membawa semua unsur dalam organisasi ke dalam pencapaian tujuan, dibutuhkan komunikasi yang lugas, luwes, berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, dan membuat pengaruh yang kuat bagi anggotanya. Komitmen melekat dalam kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi.

Budaya organisasi dibangun melalui nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi. Norma dalam organisasi adalah acuan setiap anggota untuk melakukan penyesuaian setiap tindakan dan perilaku yang mencerminkan keanggotaannya. Budaya organisasi dicirikan oleh perilaku setiap anggota organisasi yang penuh dengan keberagaman nilai, keberagaman nilai yang ada dalam organisasi tersebut dikemas oleh nilai yang diinginkan organisasi.

Ketika nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu terakomodasi kedalam nilai organisasi akan memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Bagian dari aktualisasi diri seorang pegawai adalah ketika dia mampu untuk produktif dengan kriterium yang dipersyaratkan.

Beberapa asumsi yang digunakan penulis sebagai pijakan dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. *The greatest legacy given to me by my father was the importance of values. Many times, I hear people debating whether values come in the way of*

success. There is no merit in that debate. Values not only help in achieving success but also make success more enduring and lasting. Values can help establish business or career purpose. Values combined with a powerful vision can turbo-charge us to scale new heights and make us succeed beyond our wildest expectations. (Value-based leadership Azim Premji, 2002 : 10).

2. *Effective leaders are comfortable with values. They are true to their own values, while helping others articulates what they value. And they take a straightforward approach to dealing with value conflicts. In fact, leadership based on value could serve as a strong anchor in turbulent times. It provides leaders with the courage to stand up to any distractions along the way. The strong desire to move ahead could at times tempt businesses to cut corners or bend the rules. However, values will keep leaders from going astray and essentially provides us with an internal discipline that is very much needed in today's corporate environment. (Ching Yew Chye, 2004 : 1)*
3. *Whatever one's style, every leader, to be effective, must have and work on improving his or her moral purpose. (Michael Fullan, 2001:13).*
4. *Effective leadership taps into people's core values and ensures everyone is striving toward the same goal. The Motives, Values, and Preferences Inventory (MVPI) are used to identify four values clusters, each of which produces an explicit managerial character. The four approaches offer a framework for understanding how management character directly influences work group productivity and commitment. Studies indicate that the most effective leaders are those whose values are most like those of the organization. (Fernandez, Jorge E.; Hogan, Robert T., 2002 : 21)*
5. *Values exist in every workplace. Your organization's culture is partially the outward demonstration of the values currently existing in your workplace. The question you need to ask is whether these existing values are creating the workplace you desire. (Susan M. Heathfield , 2000 : 5)*
6. *Leaders of all civic and cultural enterprises, and especially those of entrepreneurial and grassroots groups, bring their unique qualities and worldviews to the job. Some have an inclination to burrow deeply into a specialty and amass a deep well of knowledge or skills in a particular field. Others seemingly drift or crisscross between professions or disciplines and sometimes play an important role as innovators or connectors of ideas and resources. Still others build empires-collections of various related functions under one umbrella. (Tom Borrup , 2004 : 10)*
7. *Budaya kerja: suatu nilai-nilai yang menjadikan pedoman SDM untuk menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. (Ben Gray, 2007 : 25)*
8. *Kepemimpinan efektif yang selama ini telah dilakukan banyak CEO dan manager seluruh dunia, adalah yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan potensi individu, dan pembentukan tim yang solid. Namun, itu saja tidak cukup. Kemampuan mengelola krisis, perubahan, dan melakukan pertumbuhan, menjadi tuntutan dominan dalam kepemimpinan.*

Kepemimpinan membutuhkan tidak saja keterampilan, namun juga inspirasi, kearifan dan komitmen. (christine@indosat.net.id : 2008)

9. Komitmen adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. c) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). *Porter (Mowday, dkk., 1982 : 27)*
10. Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang karyawan yakni: (1) pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, (2) sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, (3) perilaku ketika bekerja, (4) etos kerja, (5) sikap terhadap waktu, dan (6) cara atau alat yang digunakan untuk bekerja. Semakin positif nilai komponen-komponen budaya tersebut dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya, *ceteris paribus*. (Moeliono : 2004)
11. *Value-Based Leadership Development is aimed at all leaders and potential leaders in the company, and anyone who wants to develop their leadership skills is encouraged to do so. (Thomas R. Martin, 2004 : 54)*

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari kegiatan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Secara umum memperoleh informasi tentang pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) dalam Pencapaian Tujuan Organisasi melalui Budaya Kerja (Sikap, Disiplin, Kualitas dan Hubungan Kerja) di Sekolah Menengah Kejuruan. Adapun secara khusus tujuan yang ingin dicapai meliputi:

- 1) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh *Personal Values* terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 2) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh *Personal Values* terhadap Sikap Kerja.

- 3) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh *Personal Values* terhadap Disiplin Kerja.
- 4) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh *Personal Values* terhadap Kualitas Kerja.
- 5) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh *Personal Values* terhadap Hubungan Kerja.
- 6) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh Komitmen terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 7) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh Komitmen terhadap Sikap Kerja.
- 8) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja.
- 9) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh Komitmen terhadap Kualitas Kerja.
- 10) Memperoleh informasi tentang besaran Pengaruh Komitmen terhadap Hubungan Kerja.
- 11) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh Sikap Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 12) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 13) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh Kualitas Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.

- 14) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh Hubungan Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- 1) Secara teoritik diharapkan dapat memperkuat dan mengembangkan wawasan Ilmu Administrasi Pendidikan dalam pengembangan konsep dan teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan komponen nilai personal dan komitmen-nya.
- 2) Bagi pengambil kebijakan, diharapkan dapat menghasilkan masukan dalam proses rekrutasi dan pengembangan Kepala Sekolah dan guru-guru melalui pendekatan model Kepemimpinan Berbasis Nilai (*Value-Based Leadership*)
- 3) Dari sisi praktik, diharapkan dapat memperbaiki kepemimpinan Kepala Sekolah dalam bentuk *Task Performance* dan *Actual Performance* yang seimbang dan didasarkan pada nilai-nilai agama dan sosial.
- 4) Hal lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada guru-guru untuk meningkatkan profesinya melalui pemahaman tentang nilai-nilai yang melekat pada profesinya, dan pengembangan nilai-nilai personal dan komitmen.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari beberapa orang ahli dikatakan sebagai jawaban sementara, oleh karena itu rumusan hipotesisnya adalah Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) dalam Pencapaian Tujuan Organisasi melalui Budaya Kerja (Sikap, Disiplin, Kualitas, dan Hubungan Kerja), yang dibagi kedalam gugus sebagai berikut:

- 1) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 2) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Sikap Kerja.
- 3) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Disiplin Kerja.
- 4) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Kualitas Kerja.
- 5) Terdapat Pengaruh yang signifikan *Personal Values* terhadap Hubungan Kerja.
- 6) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 7) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Sikap Kerja.
- 8) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Disiplin Kerja.
- 9) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Kualitas Kerja.
- 10) Terdapat Pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Hubungan Kerja.
- 11) Terdapat Pengaruh yang signifikan Sikap Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 12) Terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- 13) Terdapat Pengaruh yang signifikan Kualitas Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.

- 14) Terdapat Pengaruh yang signifikan Hubungan Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.

H. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang komponen-komponen *value-based leadership* dan budaya kerja dalam pencapaian tujuan sekolah di SMK Kabupaten Sumedang. Adapun yang menjadi objek (sumber data) dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang didukung dengan kualitatif.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2004: 72). Dari definisi tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan seperti tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Pokok SMK di Kabupaten Sumedang

No	Nama Sekolah	Status	Alamat	Jumlah Kepala Sekolah
1	SMKN Sukasari	Negeri	Jl. Genteng Km. 03 Tanjungsari	1
2	SMK Perkasa 1	Swasta	Parakanmuncang Km 2, Sindanggalih	1
3	SMK Guna Cipta	Swasta	Parakanmuncang, Sindanggalih	1
4	SMK Al-Ammah	Swasta	Jl. Curug Sindulang, Cimanggung	1
5	SMK Perkasa 2	Swasta	Jl.Parakanmuncang-Simpang, Cimanggung	1
6	SMK Pasundan Tanjungsari	Swasta	Jalan Raya Tanjungsari No. 402, Gudang	1
7	SMK Ma'arif 1	Swasta	Pangeran Kornel No. 11 Sumedang, Regol	1
8	SMK Bina Harapan	Swasta	Palasari No. 59 B, Kota Kulon	1
9	SMKN 1	Negeri	Mayor Abdurakhman No. 209	1
10	SMK Informatika	Swasta	Angrek Situ No. 19, Situ	1
11	SMK YPK	Swasta	Swadaya No. 71 Panyingkiran, Situ	1

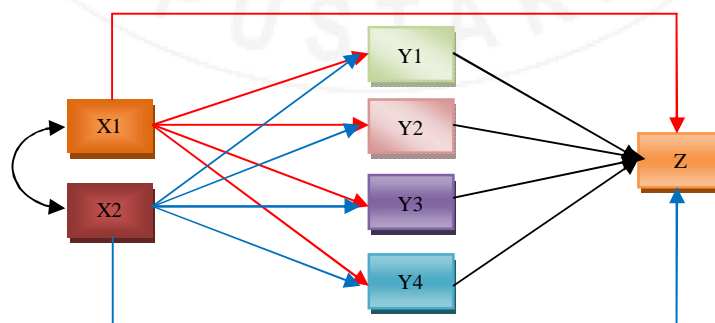
No	Nama Sekolah	Status	Alamat	Jumlah Kepala Sekolah
12	SMK Yaspri	Swasta	Swadaya No. 71Situ	1
13	SMK PGRI	Swasta	Angkrek No. 99Situ	1
14	SMK Korpri	Swasta	Perum Mekarsari, Mekarjaya	1
15	SMK Muhammadiyah 1	Swasta	Dano No. 88, Kotakaler	1
16	SMKN 2	Negeri	Arief Rakhman Hakim No. 59 Situ	1
17	SMK PGRI Cimalaka	Swasta	Angkrek No. 99 Situ	1
18	SMK Ma'arif 2	Swasta	Angkrek Gg. Karyawan I No. 9 Situ	1
19	SMK Ypps	Swasta	Jalan Raya Angkrek 121 Situ	1
20	SMK YP Geusan Ulun	Swasta	Prabu Gajah Agung No. 56 Situ	1
21	SMKYPSA	Swasta	Cipadung 54 B, Kota Kaler	1
22	SMK Muhammadiyah 2	Swasta	Mayor Abdurahman No. 219 A Kotakaler	1
23	SMK Pemuda	Swasta	Prabu Gajah Agung No. 20 Situ	1
24	SMK Bhakti Nusantara	Swasta	Angkrek No. 119, Kel. Situ	1
25	SMKN Situraja	Negeri	Tanjung Manunggal V Sukatali Situraja	1
26	SMK Multi Guna Darmaraja	Swasta	Raya Sumedang-Wado Km 19	1
27	SMK Widya Nusantara	Swasta	Jalan Raya Timur No. 01, Ujungjaya	1
28	SMK Ardi Sela	Swasta	Raya Conggeang-Lalaban, Conggeang Wetan	1
29	SMK Al-Ma'mun	Negeri	Gunung Datar, Guntur Mekar	1
30	SMK Darul Fatwa	Swasta	Jatiroke No. 85, Jatiroke	1
31	SMK Farmasi Bhakti Sejahtera	Swasta	Raya Bandung Sumedang Km 20,5, Cibeusi	1
32	SMK Agribisnis	Swasta	Perum Ciptasari Kencana, Ciptasari	1
33	SMKN Buah Dua	Negeri	Desa Nagrak Kec. Buahdua	1

Sumber; Data Pokok SMK Direktorat Pembinaan Sekolah Kejuruan 2009

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Yang menjadi sumber data penelitian ini, adalah sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada SMK (kepala sekolah), data sekunder diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah.

4. Model Hubungan Antar Variabel



Gambar 1.2
Model Hubungan Antar Variabel

I. Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di wilayah Kabupaten Sumedang, hal ini didasarkan dengan karakteristik kewilayahan dan besaran angka-angka populasi yang ada di wilayah ini. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Sampel Population*.

Jadi besaran sampel penelitiannya adalah sebanyak 33 orang Kepala Sekolah yang ada di 33 SMK Negeri dan Swasta, seperti pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.2
Besaran Sampel Penelitian

No	Jenis	Jumlah
1	Kepala Sekolah	33
Jumlah		33