

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perubahan sistem ekonomi, sosial, politik, dan budaya telah berdampak langsung terhadap tuntutan perubahan atas mutu pendidikan. Dengan demikian, sebagai ujung tombak pendidikan, sekolah diharapkan dapat membenahi diri untuk mengantisipasi tuntutan para *stakeholder* atas peningkatan kualitas layanannya. Sekolah tidak sekedar sebagai tempat untuk menuntut ilmu dan keterampilan saja melainkan juga merupakan tempat untuk membentuk manusia yang beriman dan bertakwa yang menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan. Oleh karena itu setiap pengelola sekolah berupaya untuk meningkatkan di berbagai bidang terkait dengan pelayanannya terhadap para peserta didik dan masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh para pengelola sekolah adalah dengan membentuk sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang bersifat kondusif dengan mengembangkan suasana demokratis di kalangan personilnya yang meliputi staf tata usaha dan tenaga pendidik atau guru. Suasana kondusif sangat diperlukan mengingat semakin beratnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas sekolah, sedangkan pengelola atau kepala sekolah tidak akan mampu untuk menjawab tuntutan tersebut tanpa menjalin kerjasama yang baik dengan setiap personil sekolah, terutama sekali para tenaga pendidik atau guru.

Sebagai ujung tombak pembelajaran tenaga pendidik atau guru juga menghadapi tuntutan tugas yang sangat berat. Tuntutan terhadap tugas dan tanggungjawab guru akan sulit terpenuhi tanpa didukung oleh suasana kerja yang sehat. Agar suatu sekolah dapat berjalan secara efektif sangat bergantung kepada kemampuan Kepala Sekolah, partisipasi, dan tanggung jawab seluruh personil sekolah.

Pendidikan menengah kejuruan melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik dengan penguasaan keterampilan yang memadai untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang keahlian yang dipelajarinya. Upaya untuk mencapai tujuan pendidikan menengah kejuruan tersebut diantaranya melalui pengembangan berbagai program yang diharapkan akan mampu menjawab tuntutan perubahan di segala bidang untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan sehingga mampu bersaing di dalam dunia kerja.

Mutu program-program dimaksud harus didukung oleh tenaga pendidik yang memiliki kemampuan profesional dengan kinerja efektif dan kualitas manajemen yang baik dari lembaga yang bersangkutan. Hal ini ditunjukkan dari penguasaan kompetensi guru dan Kepala Sekolah yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif dan mampu bekerja sama dengan bawahan secara profesional, serta melaksanakan tugasnya masing-masing dengan penuh tanggung jawab.

Agar guru memiliki kemampuan profesional yang memadai, diperlukan seorang pemimpin sekolah yang mampu merubah perilaku setiap personil sekolah melalui pembentukan budaya organisasi (sekolah) yang kondusif terhadap pengembangan diri dan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan fungsinya, Kepala Sekolah harus mampu menanamkan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat di dalam diri para bawahannya terhadap dirinya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan tugasnya lebih dari yang diharapkan.

Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat berarti dalam membentuk kesamaan gerak sehingga terbentuk budaya organisasi (sekolah) dalam mencapai tujuannya. Kepala Sekolah memiliki wewenang secara formal untuk mentransformasikan berbagai keinginan *stakeholders* ke dalam bentuk pengelolaan sekolah dan berupaya untuk memberikan motivasi serta menanamkan kesadaran kepada para bawahannya tentang pentingnya kualitas hasil kerja, kerjasama tim dan lebih mengutamakan kepentingan sekolah dari pada pribadinya. Dengan demikian Kepala Sekolah harus memiliki sikap dan gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan para bawahannya untuk berkorban demi organisasi (sekolah) yang dipimpinnya, dan tidak memandang sekolah hanya sebagai tempat tugas semata.

Kepemimpinan Kepala Sekolah, diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada, terutama sekali yang berkaitan dengan isu-isu terkini dalam dunia pendidikan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan orang-orang dalam organisasi

sekolah, menciptakan budaya yang baik dan mempersatukan berbagai perbedaan untuk menciptakan hubungan yang produktif. Hal ini sejalan dengan ungkapan Supriadi dalam Mulyasa (2007:25) bahwa: "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik." Oleh karena itu, dalam memimpin dan mengelola sekolah, seorang Kepala Sekolah harus memiliki keterampilan tertentu, pengorbanan dan menjadi teladan bagi guru dan stafnya maupun siswa dan orang tua.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang kepala sekolah tidaklah mudah, untuk menjadi kepala sekolah bukanlah sekedar mampu memimpin tetapi juga harus mampu bertindak secara profesional. Hampir semua kepala sekolah direkrut dari para pendidik yang berpengalaman dan sukses. Sebagai pendidik sangat mungkin mereka sudah profesional, tetapi sebagai pengelola sekolah haruslah seorang profesional di bidang itu, malah harus lebih profesional daripada para pendidik, sebab peranan pengelola sekolah lebih besar dibandingkan dengan peranan para pendidik dalam mensukseskan pendidikan.

Kepala Sekolah merupakan pendorong atau motivator atas pengembangan diri dan kemampuan profesional para bawahannya. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu membangun motivasi, menentukan arah, mengelola perubahan dengan tepat, dan mempengaruhi sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi melalui budaya sekolah yang inovatif, yang tidak menghambat kreatifitas dengan memperhatikan potensi kekuatan kerja.

Untuk membentuk budaya organisasi (sekolah) yang efektif, Kepala Sekolah berkewajiban mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada setiap personil. Budaya sekolah merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personil untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Kebudayaan sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut. Dengan demikian kebudayaan yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu sekolah khususnya dan mutu pendidikan secara umum.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam proses pendidikan yang bertugas untuk membentuk sikap dan perilaku serta mentransformasikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik agar mampu mengembangkan ilmu dan keterampilannya secara mandiri. Para tenaga pendidik dituntut harus mampu bersikap profesional dalam mengembangkan sikap, pengetahuan, pemahaman dan keterampilan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Seorang guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, dalam arti orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani. Menurut Jean D. Grambs dan C. Morris McClare dalam Hamzah B. Uno (2007:15) bahwa: *"teachers are those persons who consciously direct the*

experiences and behavior of an individual so that education takes places."

Dengan demikian maka guru adalah orang yang secara sadar bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Seorang guru harus memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Sebagai suatu profesi, guru merupakan jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi, guru tidak hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 menyebutkan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kemampuan yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kemampuan guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

Tuntutan terhadap tugas dan tanggungjawab guru, tidak akan dapat terpenuhi tanpa didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dan budaya organisasi yang kondusif. Hal ini disebabkan oleh kinerja guru yang pada dasarnya membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja, dan hal itu dapat terwujud apabila kebutuhan guru terpenuhi secara adil dan layak, sehingga akan menimbulkan kepuasan, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja bahkan rela mengorbankan kepentingan pribadi demi tercapainya apa yang menjadi tujuan organisasi (sekolah).

Kemampuan keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar saja. Karena kemampuan seorang guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didiknya, maka dia harus selalu merasa terdorong dan termotivasi untuk selalu berupaya mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Di lingkungan sekolah, hal ini merupakan kewajiban kepala sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang dapat memberikan stimulus bagi pengembangan diri dan peningkatan kemampuan profesional guru tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan profesional guru, baik faktor internal guru itu sendiri diantaranya seperti; kualifikasi pendidikan, pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, kemampuan untuk mengembangkan silabus, pemanfaatan teknologi pembelajaran, tuntutan terhadap perolehan kesejahteraan yang layak, dan lain-lain. Di samping itu faktor eksternal yang juga mempengaruhi profesionalitas seorang guru diantaranya berupa; gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya sekolah yang memberikan dan

mendorong kesempatan untuk mengembangkan diri, sikap masyarakat terhadap kualitas pendidikan, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya.

Sampai saat ini penguasaan kemampuan profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru masih dirasakan kurang. Walaupun pemerintah, melalui Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, telah berupaya untuk meningkatkan martabat guru dengan diakuinya guru sebagai suatu profesi. Akan tetapi pada kenyataannya penguasaan kemampuan standar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional belum mengalami perubahan yang berarti. Kondisi ini terjadi diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, baik di perkotaan apalagi di daerah.

Belum optimalnya kemampuan profesional pendidik di daerah, dijumpai peneliti di Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan pengamatan peneliti, kondisi pendidikan menengah kejuruan di Kabupaten Bangka cukup diminati oleh masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari jumlah siswa yang menempuh pendidikan di SMK-SMK yang ada di kabupaten tersebut cukup banyak. Terdapat beberapa SMK yang mengelola program keahlian yang sama akan tetapi tidak menyebabkan ada SMK swasta yang terpaksa ditutup karena kekurangan murid.

Sampai dengan penelitian ini dilakukan, SMK-SMK yang ada di Kabupaten Bangka terdiri tujuh sekolah negeri dan swasta dengan program keahlian yang bervariasi. Program keahlian-program keahlian yang diselenggarakan meliputi: Akuntansi, Penjualan, Administrasi Perkantoran, Multimedia, Teknik Komputer

Jaringan, Teknik Mekanik Otomotif, Teknik Elektro (*Audio Video*), Nautika, Teknologi Pelayaran Laut, dan Tataboga.

Dari tujuh SMK yang ada lima diantaranya adalah SMK yang diselenggarakan oleh masyarakat melalui yayasan-yayasan pendidikan swasta, sedangkan SMK yang diselenggarakan oleh pemerintah hanya dua. Pada umumnya SMK swasta ini sudah berusia cukup tua dan bahkan ada yang menjadi cikal-bakal berdirinya SMK Negeri. Oleh karena itu walaupun berstatus swasta beberapa SMK tetap diminati oleh masyarakat karena dipandang telah cukup berkualitas dipandang dari usia dan keberhasilannya dalam menghasilkan lulusan setiap tahunnya.

Kualitas suatu sekolah tidak dapat diukur hanya dari jumlah tamatannya saja, kita perlu mempelajari juga kualitas pengelolaan setiap aktifitas pendidikan dan pembelajaran di dalam sekolah tersebut yang meliputi kepala sekolah, guru dan personil kependidikan lainnya. Tenaga pendidik/guru merupakan ujung tombak yang menentukan kualitas suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kualitas pembelajaran yang baik maka guru yang mengelola pembelajaran itu harus memiliki kemampuan profesional yang baik pula. Kualitas kemampuan profesional guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari dalam guru itu sendiri maupun dari luar dirinya.

Di samping itu, kualitas sekolah sangat tergantung juga kepada kepala sekolah di dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah terutama sekali para guru. Walaupun dalam kenyataannya kegiatan kepala sekolah sehari-hari di sekolah tidak menunjang terbinanya kemampuan

profesional guru. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu berorientasi pada tugas sehingga pembinaan terhadap kemampuan guru kurang mendapat perhatian. Tentu saja ini menjadi tantangan bagi pihak penyelenggara sekolah, yaitu dinas pendidikan dan/ yayasan serta *stakeholders* pendidikan lainnya agar terus berupaya meningkatkan kualitas kepala sekolah agar mampu menciptakan suasana sekolah yang menyenangkan dengan nuansa belajar dan peningkatan diri bagi semua warga sekolah itu.

Sampai dengan penelitian ini dilakukan, banyak kesempatan yang telah diberikan pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Bangka maupun pemerintah pusat (Depdiknas) kepada para pendidik pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Bangka untuk meningkatkan kualitas diri dan pengembangan kompetensinya. Para guru SMK sering mendapat undangan dari pemerintah pusat melalui Pusat Pengembangan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPTK) untuk mengikuti berbagai macam kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru SMK. Akan tetapi kualitas pembelajaran di sekolah setelah para guru mengikuti berbagai kegiatan tersebut tidak mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesempatan untuk menerapkan dan mengembangkan keterampilan yang baru di peroleh para guru dimaksud di sekolah masing-masing.

Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap hasil yang diperoleh para guru setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan itu membuat para gur selalu kembali kepada gaya mengajarnya yang lama. Mereka enggan untuk mencoba mempraktekkan ilmu dan keterampilan yang baru diperolehnya. Guru

kembali kepada tugas-tugas rutinnnya mengajar dengan suasana Proses Belajar Mengajar (PBM) yang monoton. Akan tetapi tidak semua kepala SMK di Kabupaten Bangka bersikap seperti yang disebutkan di atas.

Pada SMK yang tergolong besar kepala sekolahnya sangat antusias terhadap upaya pengembangan diri para tenaga pendidiknya. Kepala sekolah seperti itu menyadari kualitas tenaga pendidik akan berdampak langsung terhadap kualitas sekolah. Sehingga ia akan selalu berusaha untuk memonivasi dan memfasilitasi upaya pengembangan diri para guru di sekolahnya.

Sikap kepemimpinan sekolah yang kurang perhatian seperti ini menyebabkan mengajar, bagi para guru hanyalah rutinitas biasa saja. Mereka tidak terdorong untuk mencari dan melakukan terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pendidikan yang menjadi tugas utama mereka. Para guru sibuk dengan tugas rutin mereka masing-masing, diskusi diantara mereka hanya berkaitan dengan matadiklat yang mereka ampu saja. Komunikasi di antara mereka terkesan formal dan hanya berkaitan pelaksanaan pengajaran saja, tanpa ada upaya untuk melakukan perubahan-perubahan. Karena untuk melakukan upaya perubahan harus berani menanggung resiko berupa teguran atau bahkan sanksi dari kepala sekolah karena anggapan tidak mentaati perintah.

Selain itu terdapat juga kepala SMK yang memandang bahwa sekolah hanyalah tempat bertugas semata, yang penting baginya adalah kegiatan pembelajaran di sekolah tetap berjalan lancar. Para pendidik seolah-olah tidak dipandang sebagai kelompok intelektual yang mempunyai kebutuhan untuk

mengembangkan diri. Kepala sekolah seperti ini memiliki wawasan yang sempit tentang dunia pendidikan. Suasana sekolah diciptakan seformal mungkin, para guru dan tenaga kependidikan lain harus melaksanakan tugas rutin sesuai dengan rincian dan uraian tugas yang telah ditentukan.

Agar memiliki kualitas yang baik diperlukan seorang kepala sekolah yang profesional dengan sikap dan penguasaan kompetensi sebagai pimpinan yang baik pula. Kepala sekolah bukan hanya sekedar seorang pemimpin, ia adalah seorang figur yang harus menjadi contoh tauladan bagi para guru dan personil lainnya. Seorang kepala sekolah harus menumbuhkan sikap optimis para warga sekolah terhadap masa depan karier mereka dan sekolah. Sehingga dalam menjalankan fungsinya ia akan mendapat bantuan dan dukungan dari para bawahannya.

B. BATASAN MASALAH

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan budaya organisasi terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik memiliki ruang lingkup yang sangat luas. Untuk melihat kepemimpinan Kepala Sekolah, peneliti akan mengamati gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, yang meliputi definisi, karakteristik, dan sifat-sifat kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Bangka.

Budaya organisasi bisa dilihat dari konsep, unsur-unsur yang mempengaruhi budaya, manifestasi dan karakteristik budaya, fungsi, pembentukan dan pengelolaan budaya. Dalam penelitian ini budaya organisasi

yang diamati adalah kebudayaan sekolah yang terbentuk dengan gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yang menanamkan kesadaran para guru akan pentingnya sekolah sehingga rela mengorbankan kepentingan pribadi dengan berorientasi kepada kerjasama kelompok, kualitas hasil, keberanian untuk berinovasi dan mengambil resiko, serta kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya.

Mengacu kepada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru maka kemampuan profesional guru dapat di lihat dari penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh guru yang meliputi; kemampuan di dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik (kompetensi pedagogik), sikap, sifat dan perilaku yang mulia (kompetensi kepribadian), kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat (kompetensi sosial), dan penguasaan pengetahuan bidang ilmu, teknologi dan/seni budaya yang diampunya (kompetensi profesional).

Pembatasan tersebut didasarkan pada masalah penelitian yang akan dikaji, yakni "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Profesional Tenaga Pendidik" pada SMK di Kabupaten Bangka.

C. RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan latar belakang penelitian ini maka permasalahan sebagaimana dikemukakan di atas dirumuskan dalam bentuk pertanyaan

penelitian sebagai berikut: ”Sejauh manakah kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Bangka?”

Untuk memberikan arahan dan panduan bagi peneliti di dalam merumuskan langkah-langkah pada penelitian ini, selanjutnya permasalahan tersebut diformulasikan ke dalam pertanyaan-pertanyaan yang lebih khusus, yaitu:

1. Bagaimanakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMK di Kabupaten Bangka?
2. Bagaimanakah budaya organisasi pada SMK di Kabupaten Bangka?
3. Bagaimanakah kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka?
4. Sejauh manakah kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka?
5. Sejauh manakah budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka?
6. Sejauh manakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap budaya organisasi pada SMK di Kabupaten Bangka?
7. Sejauh manakah kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang dibahas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah saat penelitian dilakukan pada SMK di Kabupaten Bangka.
2. Gambaran budaya organisasi pada SMK di Kabupaten Bangka saat penelitian dilakukan.
3. Gambaran tentang kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka saat penelitian dilakukan.
4. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka.
5. Sejauh mana pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka.
6. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi pada SMK di Kabupaten Bangka.
7. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka.

E. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Teoritis:

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan wawasan ilmu administrasi pendidikan khususnya dalam memanfaatkan dan mengembangkan teori tentang kepemimpinan pendidikan, budaya (organisasi) sekolah, dan pengaruhnya terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik secara umum dan khususnya pada pendidikan menengah kejuruan.

2. Praktis:

Sebagai bahan masukan dan kajian dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah, bagi:

a. Kepala Sekolah

Hasil penelitian menjadi masukan dalam hal bagaimana upaya-upaya yang mungkin untuk dilakukan dalam pembentukan dan pemanfaatan budaya sekolah yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan.

b. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam rangka melaksanakan fungsi dan tugasnya untuk melakukan penjaminan terhadap mutu pendidikan dasar dan menengah, khususnya pendidikan menengah kejuruan di Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

c. Peneliti

1) Memberikan pengetahuan yang berarti untuk memahami secara lebih komprehensif mengenai proses dan berbagai upaya peningkatan mutu

pendidikan melalui kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, budaya organisasi (sekolah), dan kemampuan profesional tenaga pendidik secara umum dan pada SMK secara khusus.

- 2) Memberikan keterampilan dalam menganalisis berbagai permasalahan pengelolaan sekolah, khususnya terkait dengan kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi (sekolah), dan kemampuan profesional tenaga pendidik secara umum dan pada SMK secara khusus.

F. KERANGKA PENELITIAN

Agar terjadinya proses belajar mengajar dan meneruskan nilai-nilai luhur yang efektif perlu adanya kerja sama yang baik antara guru dan siswa, orang tua dan masyarakat disekitarnya sudah barang tentu di bawah koordinasi seorang manajer, yaitu kepala sekolah.

Asumsi bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi tidak menjadi keraguan. Berbagai teori mengungkapkan bahwa tanpa kepemimpinan yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan perubahan dari luar ke dalam lingkungan sekolah merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya sekolah yang kompetitif. Tanpa memiliki seorang pemimpin yang mampu membentuk budaya organisasi yang kondusif dan kuat bagi pengembangan diri dan karier tenaga pendidik, suatu sekolah tidak akan mampu berfungsi sebagai agen perubahan secara optimal.

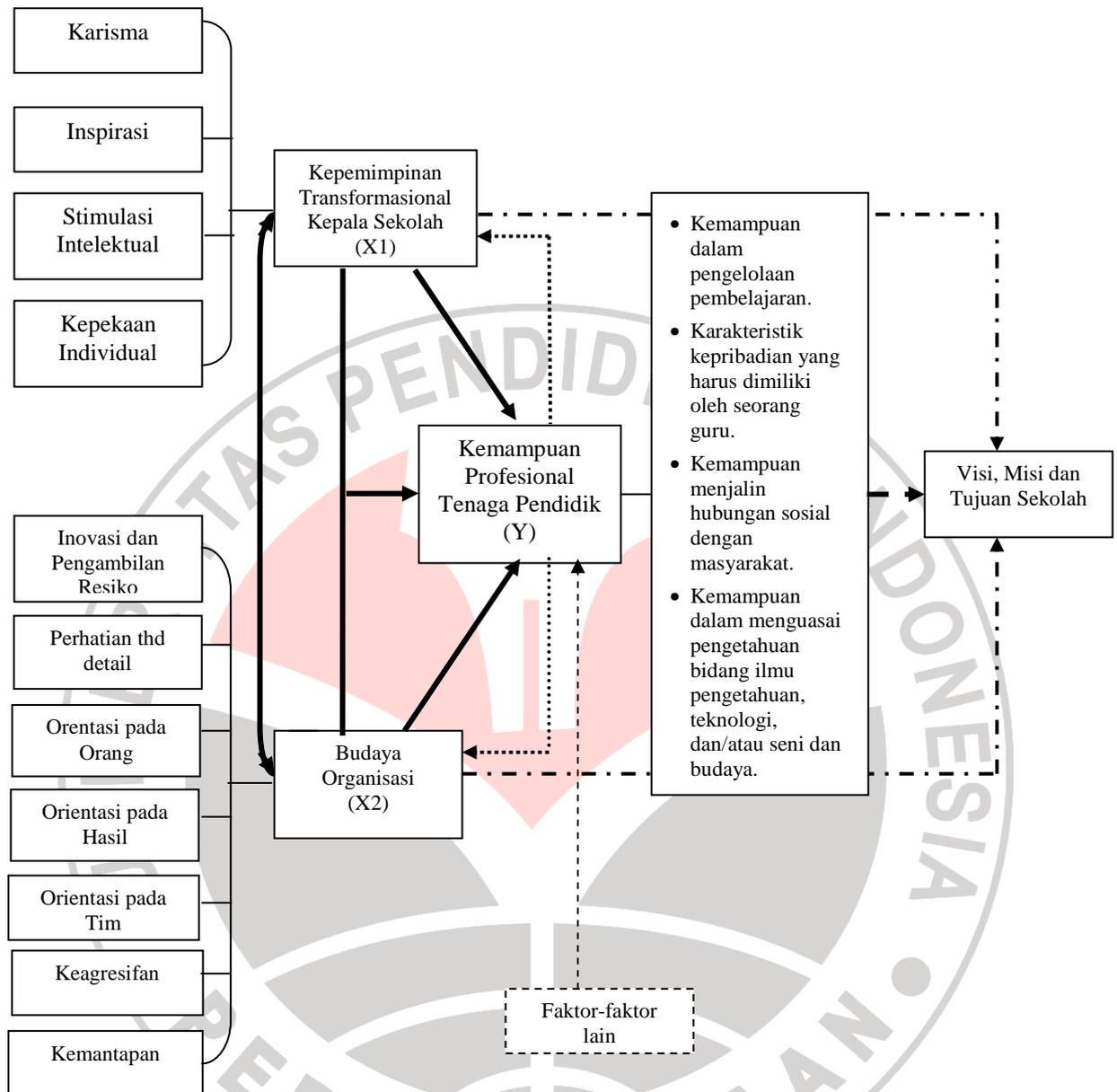
Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional tercermin dari dimensi-dimensi: kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan kepekaan individual. Dengan penguasaan dimensi-dimensi secara baik kepala sekolah akan dapat menciptakan budaya sekolah dan meningkatkan kemampuan profesional para bawahannya khususnya tenaga pendidik. Kepala sekolah yang efektif harus memiliki kharisma yang kuat karena akan menjadi contoh dan teladan bagi setiap anggota sekolah, baik tenaga pendidik dan non kependidikan serta siswa bahkan menjadi perhatian masyarakat di luar lingkungan sekolah. Disamping itu perilaku transformasional kepala sekolah harus memberikan inspirasi bagi para bawahannya dalam melakukan fungsi dan tugasnya secara optimal. Dalam melakukan fungsi dan tugas pokoknya kepala sekolah yang transformasional akan berperilaku menaruh perhatian terhadap para bawahan dan mencoba untuk memberikan stimulus bagi pengembangan diri dan kemampuan para bawahannya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kepemimpinan sekolah menjadi faktor yang akan menghubungkan dan merekonstruksi budaya sekolah sehingga pencapaian tujuan sekolah dapat dilakukan dengan berkembangnya kemampuan profesional tenaga pendidik yang dipimpinnya. Budaya organisasi positif dan kuat akan dapat mempengaruhi kemampuan profesional pendidik. Budaya organisasi yang positif tercermin dari sejauh mana nilai-nilai bersama dalam suatu sekolah memberikan kesempatan kepada para anggota khususnya tenaga pendidik untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugas, memiliki perhatian terhadap kerincian, bekerja secara kelompok, berorientasi pada hasil, agresif, dan merasa

mantap terhadap profesinya. Disamping itu budaya sekolah yang positif juga mencerminkan sejauh mana pihak manajemen dalam proses pencapaian tujuan organisasi (sekolah) memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan setiap anggotanya.

Semakin baik penguasaan perilaku transformasional oleh kepala sekolah dan semakin kuat nilai-nilai budaya sekolah yang positif maka akan dapat meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik yang meliputi: kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran (kompetensi pedagogik), karakteristik kepribadian mulia yang harus dimiliki oleh seorang guru (kompetensi kepribadian), kemampuan menjalin hubungan sosial dengan masyarakat (kompetensi sosial), dan kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya (kompetensi profesional). Optimalisasi terhadap penguasaan kompetensi-kompetensi ini akan dapat mendukung kepala sekolah melalui sikap dan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai yang dianut di sekolah dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

- ▶ = Pengaruh yang diteliti
-▶ = Umpan Balik
- ▶ = Pengaruh dari faktor-faktor lain (tidak diteliti)
- .-.-.-▶ = Pengaruh bersama

G. DEFINISI OPERASIONAL

Dalam upaya menghindarkan perbedaan interpretasi terhadap pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut dikemukakan definisi operasional setiap variabel dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah:

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berwawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya untuk kepentingan saat ini saja akan tetapi juga untuk masa yang akan datang. Dalam menjalankan fungsinya, kepala sekolah yang transformasional selalu berupaya untuk menumbuhkan kesadaran dan motivasi para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sebaik mungkin melalui kharisma dan kemampuannya memberikan inspirasi, stimulasi, dan perhatian individu para bawahannya.

Kepala sekolah yang transformasional mencurahkan perhatian kepada kebutuhan pengembangan diri, mengubah kesadaran dan membantu para bawahan dalam mencari solusi terhadap berbagai permasalahan baik yang bersifat pribadi maupun yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, menggairahkan, membangkitkan, dan memotivasi para tenaga pendidik agar lebih giat demi mencapai tujuan sekolah.

2. Budaya organisasi (sekolah):

Budaya organisasi (sekolah) adalah karakter khas yang dimiliki sekolah sesuai dengan norma, nilai dan kebiasaan di sekolah itu dalam

penyelenggaraan pendidikan untuk menumbuh-kembangkan peserta didik menjadi manusia-manusia yang berkualitas. Norma, nilai dan kebiasaan yang merupakan ciri khas sekolah, akan membedakan sekolah itu dari sekolah-sekolah lainnya. Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan keleluasaan kepada para guru untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan pengajaran dan memacu keberanian untuk mencoba metoda-metoda pembelajaran yang baru.

Di samping itu, budaya sekolah yang kondusif juga memungkinkan para guru untuk melaksanakan tugas secara cermat dan berkualitas, bekerja dalam kelompok atau tim, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, menumbuhkan persaingan positif di antara para tenaga pendidik yang pada akhirnya akan menanamkan rasa kesetiaan para guru terhadap organisasi (sekolah).

3. Kemampuan profesional tenaga pendidik

Kemampuan profesional tenaga pendidik/guru merupakan penguasaan terhadap kompetensi ideal seorang guru yang harus dimiliki, dihayati, dan diaktualisasikan dalam sikap, perilaku dan pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai seorang pendidik. Kemampuan tersebut berupa:

- a. Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik (kompetensi pedagogik).
- b. Karakteristik kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru (kompetensi kepribadian).

- c. Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial dengan masyarakat (kompetensi sosial).
- d. Kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya (kompetensi profesional).

H. ASUMSI PENELITIAN

Arikunto S. (2003:60-61) mengatakan bahwa asumsi penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Lebih lanjut, peneliti perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian agar: (1) terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) berguna untuk menentukan dan merumuskan hipotesis. Rumusan asumsi-asumsi penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi (sekolah), dan kemampuan profesional tenaga pendidik.

Berdasarkan ungkapan tersebut maka penulis merumuskan asumsi penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Efektifitas Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya tercermin pada tingkat dan kualitas usaha, tujuan, jasa, hasil dan kemampuan yang dihasilkan oleh peserta didik dan sekolah, Sergiovani dalam Mulyasa (2007:85).

2. Untuk mencapai tujuan pendidikan pada tingkat sekolah secara efektif sesuai maka diperlukan sosok kepala sekolah yang mampu untuk menciptakan dan memanfaatkan suatu budaya sekolah yang memberikan kesempatan dan mendorong tumbuh dan berkembangnya semangat kreatif dan inovatif para tenaga pendidik.
3. Kepemimpinan transformasional merupakan "*a process in which leaders and followers raise to higher levels of morality and motivation.*" Burns dalam Rosmiaty dan Kurniadi (2009:151). Kepemimpinan ini akan dapat menumbuhkan kesadaran para anggota sekolah dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergis, tanggungjawab, kepedulian, untuk mencapai tujuan bersama.
4. Terbentuknya budaya organisasi berangkat dari filsafat yang dimiliki oleh pendiri organisasi, selanjutnya budaya tersebut digunakan sebagai kriteria dalam memperkerjakan karyawan. Tindakan manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan tidak. Bagaimana karyawan harus disosialisasikan akan tergantung pada tingkat keberhasilan yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak oleh metode-metode sosialisasi. (Komariah dan Triatna, 2006:114)
5. Kinerja guru pada dasarnya merupakan aktualisasi kemampuan profesional yang dimilikinya, dengan kata lain peningkatan kemampuan profesional guru akan memberikan manfaat positif dalam peningkatan kualitas sekolah.

6. Peningkatan kemampuan profesional guru dapat dilakukan melalui upaya: (1) memaksimalkan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, (2) memberikan fasilitas terhadap kemungkinan mobilitas guru ke tugas-tugas lain di masa yang akan datang, dan (3) meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Hamzah B. Uno (2007:24)

I. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi dan kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap budaya organisasi pada SMK di Kabupaten Bangka.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kemampuan profesional tenaga pendidik pada SMK di Kabupaten Bangka.

J. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2007:90) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta yang berada di Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Alasan menentukan tenaga pendidik atau guru sebagai obyek penelitian ini karena para tenaga pendidik atau guru merupakan orang yang merasakan secara langsung gaya kepemimpinan dan budaya di lingkungan sekolah mereka. Mengingat jumlah populasi guru SMK Negeri dan Swasta yang berada di Kabupaten Bangka keseluruhannya berjumlah 205 orang, maka untuk meminimalkan waktu dan biaya dalam penelitian ini, tidak semua populasi dijadikan sebagai responden. Peneliti menggunakan metode penelitian *sample* untuk menelaah pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan kemampuan profesional tenaga pendidik.

Arikunto (2003:117), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2007:73), yang dimaksud dengan sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Dalam menentukan sampel yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara perhitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi menggunakan penghitungan yang dirumuskan oleh Taro Yamane atau slovin.