

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era desentralisasi seperti saat ini, sektor pendidikan dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah, praktis pendidikan harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dalam relevansinya bagi kepentingan daerah maupun kepentingan nasional.

Agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah harus diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan; dan (4) pengawasan.

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam meningkatkan mutu pendidikan, salah satu faktor yang harus dibenahi adalah komitmen kepala sekolah itu sendiri. Hal ini dapat dilihat melalui Permendiknas No 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai

Kepala Sekolah/Madrasah. Didalam permendiknas ini dijelaskan fungsi dan tugas dari guru sebagai kepala sekolah itu sendiri. Bahwa guru dapat diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah/madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Sesuai yang tertuang pada Permendiknas No 28 Tahun 2010, kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/ madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Ada beberapa syarat dan ketentuan untuk menjadi kepala sekolah yang tercantum dalam Permendiknas No 28 Tahun 2010, Bab II Pasal 2, yang berbunyi :

- (1) Guru dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

- b. sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan dari dokter Pemerintah;
 - c. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - d. memiliki sertifikat pendidik;
 - e. pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenis dan jenjang sekolah/madrasah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/raudhatul athfal/taman kanak-kanak luar biasa (TK/RA/TKLB) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA/TKLB;
 - f. memperoleh nilai amat baik untuk unsur kesetiaan dan nilai baik untuk unsur penilaian lainnya sebagai guru dalam daftar penilaian prestasi pegawai (DP3) bagi PNS atau penilaian yang sejenis DP3 bagi bukan PNS dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. dan memperoleh nilai baik untuk penilaian kinerja sebagai guru dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Persyaratan khusus guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah meliputi:
- a. berstatus sebagai guru pada jenis atau jenjang sekolah/madrasah yang sesuai dengan sekolah/madrasah tempat yang bersangkutan akan diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah;
- (4) Khusus bagi guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah Indonesia luar negeri, selain memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) butir a dan b juga harus memenuhi persyaratan khusus tambahan sebagai berikut:
- a. memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sebagai kepala sekolah/madrasah;
 - b. mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan atau bahasa negara dimana yang bersangkutan bertugas;
 - c. mempunyai wawasan luas tentang seni dan budaya Indonesia sehingga dapat mengenalkan dan mengangkat citra Indonesia di tengah-tengah pergaulan internasional.¹

Berdasarkan penjelasan diatas seorang kepala sekolah seharusnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah yang dipimpinnya. Pendidikan merupakan sistem kerja yang saling terkait antara komponen

¹ Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan gurusebagaikepalasekolah

yang satu dengan yang lainnya. Bila selama ini guru selalu menjadi sorotan sekaligus ujung tombak pelaksanaan pendidikan di berbagai jenjang, sebenarnya masih ada komponen lain yang harus diberdayakan dalam aplikasi pendidikan di lapis bawah yaitu peran kepala sekolah.

Kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Kepala sekolah yang cermat, peduli terhadap bawahan akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya. Beban kepala sekolah tidak ringan, untuk dapat mengkoordinasi sistem kerja yang mampu memuaskan berbagai pihak tidaklah mudah. Meskipun demikian kepala sekolah yang baik tentunya harus memiliki skala prioritas kerja dengan tidak mengabaikan tugas pokok selaku kepala sekolah.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peranan kepala sekolah yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai manajer
3. Kepala sekolah sebagai *administrator*
4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*
5. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)
6. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja
7. Kepala sekolah sebagai wirausahawan²

Seorang kepala sekolah sebagai manajer, dalam mengelola tenaga kependidikan salah satu tugas yang harus dilakukan adalah

² Mukhtar,dkk. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*(Jambi: GP Press, 2009),hh.81-82

melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti MGMP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya-, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain. Dan juga kepala sekolah yang menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolah tentu saja akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, serta akan senantiasa memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif.

Sejumlah Kepala UPTD di Dinas Pendidikan Kota Bekasi disinyalir telah menyalahgunakan jabatannya, yang mengakibatkan para kepala sekolah (kepsek) SDN menjadi resah dan tidak fokus menjalankan tugasnya. Mereka ditakut-takuti dengan menggunakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No.28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

Para kepala UPTD itu rupanya menakut-nakuti para kepala sekolah, karena dalam Permendiknas tersebut dijelaskan bahwa kepek menjabat hanya dua periode saja, dan harus dikembalikan menjadi guru. Sedangkan dalam Permendiknas itu sendiri tidak dijelaskan berapa tahun lamanya satu periode itu. Pastinya, para kepala sekolah yang baru delapan tahun menjadi kepala sekolah menjadi sasaran empuk kepala UPTD, untuk dijadikan guru lagi.³Istilah kepribadian merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris "*personality*".Kepribadian adalah keseluruhan cara Diana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Kepercayaan salah satu faktor lain untuk melihat sejauh mana seorang individu berkomitmen terhadap suatu organisasi. Seperti halnya dengan kepala sekolah bagaimana seorang kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dipimpinnya. Kerfoot juga mendukung ide bahwa kepercayaan merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Ia berargumen bahwa kolaborasi sosial dan profesionalisme merupakan faktor penting untuk mendatangkan hasil positif dalam organisasi, kesuksesan ini dapat terjadi apabila terdapat kepercayaan yang melibatkan beberapa pihak.

³ <http://korantransaksi.com/trans-nusantara/kepala-uptd-jadikan-jabatan-kepek-sebagai-ajang-korupsi-2/> (diakses 20 Juni 2014)

Berdasarkan penjelasan di atas, penting untuk dilakukan dalam upaya untuk mengetahui pengaruh kepribadian kepala sekolah dan kepercayaan yang dikaitkan dengan komitmen organisasi kepala sekolah

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan uraian pada latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu kepribadian, kepercayaan, komunikasi, *team work*, kepuasan kerja, pengambilan keputusan dan budaya organisasi. Adapun dalam penelitian ini, masalah yang akan diteliti adalah faktor kepribadian dan kepercayaan. Hal ini melihat bahwa kepribadian dan kepercayaan merupakan faktor yang begitu penting dan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas ternyata masalah kepercayaan merupakan masalah yang cukup luas pembahasannya. Dengan adanya keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga dalam melakukan penelitian, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini, yaitu pada tiga variabel yang diduga terdapat pengaruh, yaitu (1) kepribadian; (2) kepercayaan; dan (3) budaya organisasi.

D. Perumusan Masalah

1. Secara keseluruhan apakah kepercayaan kepala sekolah berbeda jika budaya organisasi kuat atau lemah?
2. Apakah terdapat pengaruh interaksi antara budaya organisasi dan kepribadian terhadap kepercayaan kepala sekolah?
3. Bagi kepala sekolah dengan kepribadian kuat, apakah kepercayaan kepala sekolah tinggi jika budaya organisasi kuat dari pada lemah?
4. Bagi kepala sekolah dengan kepribadian lemah, apakah kepercayaan kepala sekolah lebih rendah jika budaya organisasi kuat dari pada lemah?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai dua kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yang diharapkan hasil penelitian ini adalah melengkapi hasil penelitian di lingkungan perguruan tinggi yang telah ada, dengan memperhatikan pengembangan ilmu manajemen pendidikan tinggi.

Kegunaan praktis diharapkan penelitian ini berguna bagi para pengambil keputusan di sekolah sebagai masukan pemikiran dalam budaya organisasi dan kepribadian serta sebagai penambah khazanah ilmu pengetahuan tentang yang diteliti khususnya mengenai kepercayaan kepala sekolah.