

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia, manusia tanpa pendidikan bagaikan sayur tanpa garam. Dengan pendidikan seseorang dapat meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mengembangkan potensi diri dan dapat membentuk pribadi yang bertanggung jawab, cerdas dan kreatif sehingga mampu berkarya dan bersaing dalam kehidupan bermasyarakat.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang didalam organisasi/lembaga pendidikan terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan bermutu.

Seorang kepala sekolah memiliki kompetensi profesional dalam memimpin organisasi di sekolah dengan tugas merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi organisasi dan bekerjasama dengan para komponen yang ada di sekolah yakni guru-guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dimana merupakan salah satu tujuan pendidikan. Adanya keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan akan mudah dilaksanakan berdasarkan tugas dan fungsi yang dimilikinya. Kepala sekolah harus memahami kebutuhan atau keperluan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi

guru makin bertambah dan berkembang dengan pesat sehingga guru yang profesional terwujud adanya.

Seorang kepala sekolah dituntut memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi pada mutu pendidikan yang baik. Strategi ini merupakan usaha yang terkonsep secara sistematis dan terkoordinasi secara berkelanjutan memperbaiki kualitas layanan pendidikan sehingga diarahkan ke siswa, orang tua siswa, para alumni, pendidik, karyawan, pemerintah, serta masyarakat. Salah satu tugas seorang kepala sekolah adalah menciptakan dan mewujudkan tujuan pendidikan yang merupakan prioritas utama yang harus dicapai.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, adapun permasalahannya adalah kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap kedisiplinan siswa-siswi dan guru-guru di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).

Dari Uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir di perguruan tinggi dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Swasta 3 TIK Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis menemukan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ) ?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ) ?

3. Bagaimana upaya mengatasi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ) ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).
2. Ingin mengetahui kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).
3. Ingin mengetahui upaya mengatasi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti dapat menambah pengalaman dan wawasan tentang peran pemimpin kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).
2. Bagi pihak sekolah dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan untuk meninjau kembali dan memperbaiki lembaganya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan rujukan pada penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat memberi manfaat teoritis dan praktis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Setelah masalah penelitian dirumuskan maka langkah selanjutnya mengembangkan teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian, yang dapat dijadikan landasan teoritis untuk melaksanakan penelitian. Berdasarkan rumusan diatas maka dalam bagian ini penulis akan mengemukakan teori, pendapat, gagasan yang akan menjadi titik tolak landasan berpikir dalam penelitian ini.

2.1 Peran

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau

tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut Gibson Invancevich dan Donnelly (2002) peran adalah seseorang yang harus berhubungan dengan 2 sistem yang berbeda, biasanya organisasi. Kemudian menurut Riyadi (2002:138), peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya.

Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuanya menjalankan berbagai peran. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama. Sutarto (2009:138-139), mengemukakan bahwa peran itu terdiri dari tiga komponen, yaitu:

1. Konsepsi peran, yaitu: kepercayaan seseorang tentang apa yang dilakukan dengan suatu situasi tertentu.
2. Harapan peran, yaitu: harapan orang lain terhadap seseorang yang menduduki posisi tertentu mengenai bagaimana ia seharusnya bertindak.
3. Pelaksanaan peran, yaitu: perilaku sesungguhnya dari seseorang yang berada pada suatu posisi tertentu. Kalau ketiga komponen tersebut berlangsung serasi, maka interaksi sosial

akan terjalin kesinambungan dan kelancarannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan peran sebagai berikut:

1. Peran adalah pengaruh yang diharapkan dari seseorang dalam dan antar hubungan sosial tertentu.
2. Peran adalah pengaruh yang berhubungan dengan status atau kedudukan sosial tertentu.
3. Peran berlangsung bilamana seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan statusnya.
4. Peran terjadi bila ada suatu tindakan dan bilamana ada kesempatan yang diberikan.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto (2001:242), peran dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian peran merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun suatu

organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

2.2 Kepemimpinan

Telah banyak teoritis, penulis, dan peneliti manajemen organisasi yang mencoba memberikan definisi tentang pemimpin dan kepemimpinan, namun belum ada satu pun definisi yang disepakati. James McGregor Burns salah satu penulis kontemporer terkenal dalam subjek kepemimpinan sebagaimana dikutip oleh Robert P. Neuschel, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah subjek yang membingungkan dan merupakan salah satu fenomena manusia yang paling banyak diamati dan paling sedikit dipahami di muka bumi (Neuschel, 2008: 20). Tony Bush & Marianne Coleman juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan konsep yang kompleks dan mengalami perkembangan, selain itu ia dipahami secara berbeda dalam kultur yang berbeda (Bush & Coleman, 2008: 59). Senada dengan itu, Sudarwan Danim menyebut kepemimpinan sebagai fenomena interaksi sosial yang kompleks dan sering kali sulit dipahami (Danim, 2010:6).

Menilik sifat kepemimpinan yang kompleks seperti disimpulkan dalam beberapa kutipan di atas, maka tidaklah mengherankan bila belum ada satupun definisi kepemimpinan yang benar-benar disepakati Burns sebagaimana dikutip oleh Aitken & Higgs (2010 5) melaporkan bahwa penelitian yang ia lakukan menemukan 284 definisi kepemimpinan yang berbeda. Jumlah ini mungkin saja bisa bertambah kalau mengingat bahwa seperti ditulis Wahyudi (2009. 119). definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan Keragaman definisi kepemimpinan serta kemungkinannya untuk terus berkembang, tampaknya disebabkan oleh fakta bahwa kepemimpinan, seperti juga ilmu sosial pada umumnya, sering kali didefinisikan secara sembarang dan subjektif, sehingga tidak ada satu pun definisi yang tepat (Yukl 2010: 8).

Sementara itu, H.E. Matondang (2008:5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "suatu proses dalam memengaruhi orang lain agar mau atau tidak (mau) melakukan sesuatu yang diinginkan" JM. Pfiffner, sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim (2010:6), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah "seni mengoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan" Sedangkan Sudarwan Danim sendiri mendefinisikan kepemimpinan sebagai "setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari berbagai definisi yang telah dicoba tawarkan oleh para ahli, yang beberapa di antaranya telah disebutkan di depan. penulis menggaris bawahi bahwa inti dari kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Tujuan itu bisa ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bisa juga ditetapkan bersama-sama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Akan tetapi, bagaimanapun juga kajian ini menuntut sebuah definisi operasional yang diperlukan. Dalam kaitan itu, penulis menilai bahwa definisi yang diberikan oleh Gary Yukl cukup tepat: Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010: 8).

2.3 Kepemimpinan Pendidikan

Istilah leadership atau kepemimpinan sejatinya memiliki sudut pandang yang luas dan beragam, sebagaimana Haris (2013, h. 13) mengatakan "Tidak ada definisi yang baku mengenai kepemimpinan tersebut". Dalam pengertian yang sangat lugas, Makawimbang (2012. h. 6)

mendefinisikan "Kepemimpinan sebagai kapabilitas yang dipunyai oleh individu dengan tujuan membujuk orang lain". Secara praktis, dipahami sebagai kegiatan penataan dalam bentuk kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain supaya bisa bekerjasama dengan baik dalam situasi tertentu. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kepiawalan atasan dalam menjalankan peran kepemimpinannya dengan tujuan agar bawahannya bergerak berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan. Orang-orang yang bergerak atau melakukan kegiatan dalam sebuah organisasi harus mengacu kepada tujuan organisasi tersebut. Seorang pemimpin merupakan sosok individu yang dipandang memiliki kelebihan dalam hal kewenangan dan kekuasaan tertentu, menyangkut program jangka pendek maupun jangka panjang (Suryadi, 2010). Educational leadership adalah juga kesanggupan pimpinan dalam menggerakkan orang lain secara sukarela agar tujuan pendidikan dapat dicapai (Soetopo dan Soemanto dalam Nasution, 2015). Lengkapnya, Fatonah (2017, h. 114) mengatakan Kepemimpinan terkhusus dalam ranah kependidikan dimaknai sebagai kesanggupan seorang individu dalam membimbing, menggerakkan dan mengarahkan anggota atau bawahannya berkenaan dengan implementasi proses pendidikan dan pengajaran dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan." Dari berbagai pengertian dan penjelasan para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa leadership pendidikan berkaitan dengan kemahiran atau keahlian seorang pimpinan dalam memengaruhi dan mengarahkan para guru serta semua orang yang berada dalam naungan sekolah, tidak terkecuali warga masyarakat agar secara aktif ikut berpartisipasi melaksanakan dan mengembangkan berbagai kegiatan pendidikan secara optimal dan berkesinambungan demi tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan.

2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara formal, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai guru senior yang dipandang cakap dan memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan itu, yang diangkat oleh pihak yang berwenang untuk mengelola suatu sekolah (Depdiknas, 2008:5-6). Pada umumnya, mekanisme pengangkatan kepala sekolah melibatkan lembaga yang berwenang, baik lembaga pemerintah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) untuk sekolah negeri maupun lembaga kemasyarakatan (yayasan/organisasi masyarakat) untuk sekolah swasta. Dari sudut pandang ini, kepala sekolah merupakan pejabat struktural yang menjalankan peran kepemimpinan dengan kekuasaan yang sah (legitimate power) yang dimilikinya.

Secara fungsional, seorang kepala sekolah memainkan beberapa peran. Dalam catatan E. Mulyasa (2004:98), dahulu Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah melekatkan setidaknya empat peran yang harus dimainkan oleh seorang kepala sekolah, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (disingkat: EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, peran ini dituntut untuk berubah mengikuti perkembangan zaman. Kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman yang berubah menuntut kepala sekolah untuk tidak saja memainkan peran EMAS, melainkan lebih dari itu. Mulyasa menyatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, selain menjalankan peran EMAS di atas seorang kepala sekolah harus berperan pula sebagai leader (pemimpin), inovator, dan motivator (disingkat EMASLIM).

Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah harus memiliki sejumlah kemampuan. Wahjosumijo, sebagaimana di kutip oleh E. Mulyasa, menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memiliki karakter khusus yang meliputi kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta administrasi dan pengawasan (Ibid: 115). E. Mulyasa menambahkan bahwa kemampuan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dapat

dianalisis dari kepribadian, pengetahuan tentang pendidik dan tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

2.5 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, seorang kepala sekolah akan menerapkan sejumlah pola perilaku yang ia lakukan baik secara sadar maupun tidak sadar dalam menggunakan kekuasaannya untuk memengaruhi para guru, staf, siswa, dan juga masyarakat yang menjadi lingkungan sosial sekolah yang dipimpinnya. Di sinilah letak relevansi pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah ketika ia berusaha memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya (Depdiknas, 2008:60) Dalam implementasinya, menurut E. Mulyasa (2004:116) secara umum kepemimpinan kepala sekolah melibatkan tiga macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya otokratis, gaya demokratis, dan gaya *laissez faire*.

Pertama gaya otokratis Dalam gaya kepemimpinan otokratis, keputusan mutlak ada pada tangan pemimpin pemimpin mendikte tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya, pemimpin menilai bawahan secara subjektif, dan pemimpin mengambil sendiri seluruh langkah organisasi sehingga masa depan organisasi menjadi tidak pasti Ciri paling umum dari seorang pemimpin yang otokratis adalah. (1) menganggap organisasi sebagai milik pribadi, (2) mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, (3) menganggap pengikut sebagai alat semata-mata, (4) tidak mau menerima kritik atau pendapat. (5) terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dan (6) sering menggunakan pendekatan memaksa dan menghukum (*coercive power*)

Kedua, gaya demokratis. Pada umumnya, baik di kalangan ilmuwan maupun praktisi manajemen terdapat kesepakatan bahwa gaya pemimpin yang ideal dan paling didambakan adalah pemimpin yang demokratis. Pemimpin dengan gaya ini memandang dan menempatkan

orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti juga dirinya, sehingga ia menghargai kemauan, kehendak, kemampuan, gagasan, kreativitas, dan inisiatif yang berbeda-beda serta berusaha menyalurkannya secara wajar (Rivai, 2003:55). Yang menonjol dari pemimpin ini adalah bahwa dalam proses pengambilan keputusan ia amat mementingkan musyawarah. Perilakunya mendorong para pengikutnya untuk tumbuh dan berkembang dengan segenap daya inovasi dan kreativitasnya. Dia menempatkan unsur manusia dalam organisasi pada posisi yang paling sentral, dan akan sangat bangga bila orang-orang yang dipimpinnya menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dari kemampuannya sendiri.

Ketiga, gaya laissez faire. Pemimpin yang laissez faire memandang bahwa organisasi akan berjalan dengan sendirinya karena baginya para anggota organisasi adalah orang-orang yang mengetahui tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing masing anggota, sehingga seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering mencampuri atau melibatkan diri dalam urusan organisasional. Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin yang laissez faire dalam memainkan peran kepemimpinannya biasanya bertolak dari prinsip hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan kepada sesama dan kepada organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama, serta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang harus diembannya. Dengan sifat organisasional seperti itu, maka tidak ada lagi alasan bagi seorang pemimpin laissez faire untuk menganggap para pengikutnya sebagai orang-orang yang tidak dewasa, tidak bertanggung jawab, tidak setia, dan sebagainya

Sementara itu, menurut Depdiknas (2004:60), pada dasarnya terdapat empat gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu gaya instruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan gaya delegasi. Masing-masing gaya ini merupakan kombinasi yang berbeda dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:

(1) sedikit banyaknya pengarahan yang diberikan kepala sekolah, (2) sedikit banyaknya dorongan yang diberikan kepala sekolah. dan (3) sedikit banyaknya keikutsertaan guru dan staf dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan Perilaku mengarahkan dimaksudkan untuk menunjukkan intensitas kepala sekolah dalam komunikasi satu arah, pemberian tugas, dan pemberian petunjuk kepada guru dan staf tentang suatu pekerjaan. Adapun perilaku mendorong dimaksudkan untuk menunjukkan keterlibatan kepala sekolah dalam komunikasi dua arah, mendengarkan masukan dan saran, serta melibatkan guru dan staf dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan instruksi dicirikan terutama oleh komunikasi satu arah, di mana kepala sekolah membatasi peran guru dan staf dengan instruksi yang sejelas-jelasnya Gaya kepemimpinan konsultasi dicirikan dengan adanya komunikasi dua arah yang dikendalikan oleh kepala sekolah, di mana kepala sekolah masih banyak memberikan arahan dan mengambil hampir semua keputusan dan berusaha "menjual" keputusannya kepada guru dan staf sambil mendengarkan gagasan mereka. Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya komunikasi dua arah yang aktif, di mana kepala sekolah mengikutsertakan guru dan staf dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dengan mengajak mereka bertukar pikiran. Adapun gaya delegasi dicirikan oleh adanya kesempatan yang luas bagi guru dan staf untuk melaksanakan tugasnya, di mana kepala sekolah mendiskusikan suatu masalah bersama mereka, lalu mendelegasikan pengambilan keputusan kepada mereka

2.6 Mutu Pendidikan

Ada beberapa pengertian mutu pendidikan. Definisi mutu memiliki konotasi yang bermacam-macam tergantung orang yang memakainya. Mutu berasal dari bahasa latin yakni “Qualis” yang berarti what kind of (tergantung kata apa yang mengikutinya). Mutu menurut Deni ialah kesesuaian dengan kebutuhan. Mutu menurut Juran ialah kecocokan dengan kebutuhan (dalam Usman, 2006).

Masih dalam buku yang sama (406) petikan dari Sallis (2003) mengemukakan mutu adalah konsep yang absolut dan relatif. Mutu yang absolut ialah idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi. Mutu yang relatif bukanlah sebuah akhir, namun sebagai sebuah alat yang telah ditetapkan atau jasa dinilai, yaitu apakah telah memenuhi standar yang telah ditetapkan (Usman, 2006).

Ditinjau dari sudut hukum, definisi pendidikan berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (Sisdiknas), pasal 1 (1 dan 4), yaitu “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. “Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan” (Usman, 2006). Menurut Sunaryo seperti dikutip Usman (2006) potensi otak manusia yang digunakan untuk berfikir baru 4% jadi masih 96% dari otak manusia yang belum digunakan untuk berfikir.

Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang pakem (pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan).

Menurut Hari Sudrajad (2005), pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (life skill). Lebih lanjut Sudrajad mengemukakan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (integrated personality) yaitu mereka yang mampu mengintegalkan iman, ilmu, dan amal.

2.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

a. Faktor Internal

Faktor intern adalah faktor yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, adapun yang dapat digolongkan ke dalam faktor intern yaitu kecerdasan atau intelegensi, bakat, minat dan motivasi.

1) Kecerdasan atau intelegensi

Kecerdasan adalah kemampuan belajar disertai kecakapan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihadapinya.

2) Bakat

Bakat adalah kemampuan tertentu yang telah dimiliki seseorang sebagai kecakapan pembawaan.

3) Minat

Minat adalah kecenderungan yang tetap memperhatikan dan mengenai beberapa kegiatan. Kegiatan yang dimiliki seseorang diperhatikan untuk terus menerus yang disertai dengan rasa sayang.

4) Motivasi

Motivasi dalam belajar adalah faktor yang penting karena hal tersebut merupakan keadaan yang mendorong keadaan siswa untuk melakukan belajar.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar yang sifatnya di luar diri siswa, yaitu beberapa pengalaman-pengalaman, keadaan keluarga, lingkungan sekitarnya dan sebagainya.

1) Keadaan Keluarga

pendidikan dimulai dari keluarga. Sedangkan sekolah merupakan pendidikan lanjutan. Peralihan pendidikan informal ke lembaga-lembaga formal memerlukan kerjasama yang baik antara orang tua dan guru sebagai pendidik dalam usaha meningkatkan hasil belajar anak. Jalan kerjasama yang perlu ditingkatkan, dimana orang tua harus menaruh perhatian yang serius tentang cara belajar anak di rumah. Perhatian orang tua dapat memberikan dorongan dan motivasi sehingga

anak dapat belajar dengan tekun. Karena anak memerlukan waktu, tempat dan keadaan yang baik untuk belajar.

2) Keadaan Sekolah

lingkungan sekolah yang baik dapat mendorong untuk belajar yang lebih giat. Keadaan sekolah ini meliputi cara penyajian pelajaran, hubungan guru dengan siswa, alat-alat pelajaran dan kurikulum.

3) Lingkungan Masyarakat

lingkungan masyarakat sekitar sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan pribadi anak, sebab dalam kehidupan sehari-hari anak akan lebih banyak bergaul dengan lingkungan di mana anak itu berada.

2.7 Dasar Hukum Pendidikan

Undang-undang dasar 1945 adalah merupakan hukum tertinggi di Indonesia. Semua peraturan perundang-undangan yang lain harus tunduk atau tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang dasar ini. Pasal-pasal yang bertalian dengan pendidikan dalam undang-undang dasar 1945 2 pasal, yaitu Pasal 31 dan Pasal 32, yang satu menceritakan tentang pendidikan dan yang hanya satu menceritakan tentang kebudayaan.

a) Pasal 31 Ayat 1 berbunyi: Tiap-tiap warga Negara berhak mendapat pengajaran, Ayat. 2 berbunyi: Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Ayat ini berkaitan dengan wajib belajar 9 tahun di SD dan SMP yang sedang dilaksanakan. Ayat 3 bunyi: Pemerintah dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, Ayat ini mewajibkan pemerintah mengadakan satu sistem pendidikan nasional, untuk memberi kesempatan kepada warga negara mendapatkan pendidikan. Kalau karena suatu hal seseorang

atau sekelompok masyarakat tidak bisa mendapatkan kesempatan belajar, maka mereka bias menuntut hak itu kepada pemerintah.

b) Pasal 32 Ayat 1 berbunyi: Memajukan budaya nasional serta memberi kebebasan kepada masyarakat untuk mengembangkannya. Ayat 2 bunyi: Negara menghormati dan memelihara bahasa daerah sebagai bagian dari budaya nasional. Mengapa pada pasal ini juga berhubungan dengan pendidikan? Karena pendidikan adalah bagian dari kebudayaan. Seperti kita ketahui bahwa kebudayaan adalah hasil dari budi daya manusia, kebudayaan akan berkembang bila budi daya manusia ditingkatkan. Sementara itu sebagian besar budi daya bias mengembangkan kemampuannya melalui pendidikan, sehingga bila pendidikan maju, maka kebudayaanpun akan maju pula. Kebudayaan dan pendidikan adalah dua hal yang saling mendukung satu sama lain. Dikatakan diatas, bila pendidikan maju maka kebudayaan juga akan maju, begitu juga sebaliknya, karena kebudayaan yang banyak aspeknya akan mendukung program dan pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian upaya memajukan kebudayaan berarti juga sebagai upaya memajukan pendidikan.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Diantara peraturan perundang-undangan RI yang paling banyak membicarakan pendidikan adalah Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Sebab undang-undang ini bisa disebut sebagai peraturan perundang-undangan pendidikan. Undang-undang ini mengatur pendidikan pada umumnya, artinya segala sesuatu berhubungan dengan pendidikan, mulai dari prasekolah sampai dengan pendidikan tinggi ditentukan dalam undang-undang ini.

a) Pasal 1 Ayat 2 dan Ayat 5, ayat 2 berbunyi: pendidikan nasional adalah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar 45 yang berakar pada nilai-nilai agama, budaya nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Undang-undang ini mengharuskan

pendidikan berakar pada kebudayaan nasional dan nilai-nilai agama yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Ini berarti teori-teori pendidikan dan praktik-praktik pendidikan yang diterapkan di Indonesia, tidak boleh dimulai dari kebudayaan Indonesia dan agama. Tetapi kenyataan menunjukkan kita belum punya teori-teori pendidikan yang khas yang sesuai dengan budaya bangsa. Kita sedang membangun teori pendidikan kita masih dalam proses pengembangan (Sanusi, 1989). Teori-teori pendidikan beserta praktiknya dilakukan di Indonesia sampai saat ini sebagian besar berupa teori-teori yang diimpor dari luar negeri. Dimana para pendidik belajar disitulah mereka menerima teori-teori yang diimpor dari luar negeri. Dimana para penguasa pendidikan mengadakan studi banding disitu pulalah mereka menerima teori-teori itu. Teori-teori dari luar negeri itu tidak harus direplikasi dulu melalui penelitian-penelitian, sebagian besar diterapkan begitu saja di negeri ini. Karena teori itu banyak ragamnya, yang diterapkan pun dipilih sesuai dengan pandangan dan pendidik, terutama oleh yang berwenang menentukan kebijakan pendidikan, Teori pendidikan dan praktik pendidikan di Indonesia belum sepenuhnya memenuhi harapan undang-undang pendidikan kita. Oleh karena itu, kondisi seperti ini merupakan tantangan bagi para pendidik kita, terutama bagi mereka yang sudah ahli, untuk berupaya dengan tenaga dan menciptakan teori-teori yang menghapus budaya bangsa kita. Mungkin prosesnya tidak bisa begitu cepat, namun jika dilakukan dengan penuh kesungguhan direncanakan dengan teliti, dan dilaksanakan secara sangat mungkin untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

b) Pasal 1 Ayat 5 berbunyi: tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Menurut ayat ini yang berhak menjadi tenaga kependidikan adalah setiap anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedang yang dalam apa yang dimaksud dengan tenaga

kependidikan tertera dalam pasal 39 ayat 1 yang mengatakan tenaga kependidikan yang mencakup tenaga administrasi, pengelola/kepala lembaga pendidikan, panilik/pengawas, peneliti dan pengembangan pendidikan, pustakawan, tenaga kerja, dan teknisi sumber belajar.

Di tujuh macam tenaga kependidikan tersebut ditambah ayat 2 tentang pendidikan, yang sudah jelas kedudukannya dan berwenangnya, baik karena keahlian maupun karena surat keputusan yang diterimanya adalah penilik/pengawas, peneliti dan pengembangan pendidikan, pustakawan, tenaga kerja, dan teknisi sumber belajar. Tentang tenaga pendidik dan tenaga pengelola sebagian sudah jelas karena keahlian dan surat-surat penting, tetapi sebagian lagi belum jelas. Mereka itu sebagian besar pendidik dan pengelola jalur nonformal dan informal, baik pendidikan keluarga maupun pendidikan di masyarakat. Tetapi secara hukum kedudukan mereka tetap sah karena mereka telah mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan seperti tertulis dalam penjelasan pasal 6 sebagai berikut: memberdayakan semua komponen masyarakat yang didukung oleh pemerintah dan masyarakat dalam suasana kemitraan dan kerjasama yang saling melengkapi dan memperkuat. Jadi, di samping masyarakat memiliki kewajiban untuk membiayai pendidikan, mereka juga memiliki kewajiban, memberikan masukan, dan membantu menyelenggarakan pendidikan jalur. Kewajiban itu perlu diinformasikan kepada masyarakat luas, agar mereka menjadi lebih paham. Dengan demikian partisipasi warga masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan diharapkan semakin besar.

Demikian tugas dan kewajiban pendidik dan pengelola pendidikan yang berasal dari masyarakat umum, baik pada pendidikan dimasyarakat maupun disekolah perlu mendapat penegasan dan informasi lebih rinci. Dengan cara ini diharapkan perhatian, pengetahuan, dan komitmen mereka lebih meningkat dalam menyelenggarakan pendidikan.

c) Pasal 5 undang-undang pendidikan kita bermakna: setiap warga negara berhak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, baik bagi mereka yang berlainan fisik, di daerah terpencil, maupun yang cerdas atau berbakat khusus, yang bisa berlangsung sepanjang hayat.

d) Pasal 6 mewajibkan warga Negara berusia 7 sampai 15 tahun mengikuti pendidikan dasar. Semua pihak harus berusaha menyukseskan program wajib belajar ini. Pihak pemerintah berusaha dengan berbagai cara agar program ini berjalan lancar, begitu pulat pihak masyarakat yang putra-putranya dikenal pendidikan juga harus berusaha membantu pemerintah. Sebab kalau masyarakat berdiam diri, apalagi program wajib belajar ini, berarti menelantarkan atau meniadakan peluang untuk mendapatkan kesempatan belajar tersebut dapat saja sikap dan tindakan dikatakan melalaikan hukum atau itu hukum.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan kepada saya sebagai penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam penelitian yang akan saya lakukan. Adapun penelitian saya yaitu berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah SMK Swasta 3 TIK Trisakti Lubuk Pakam.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

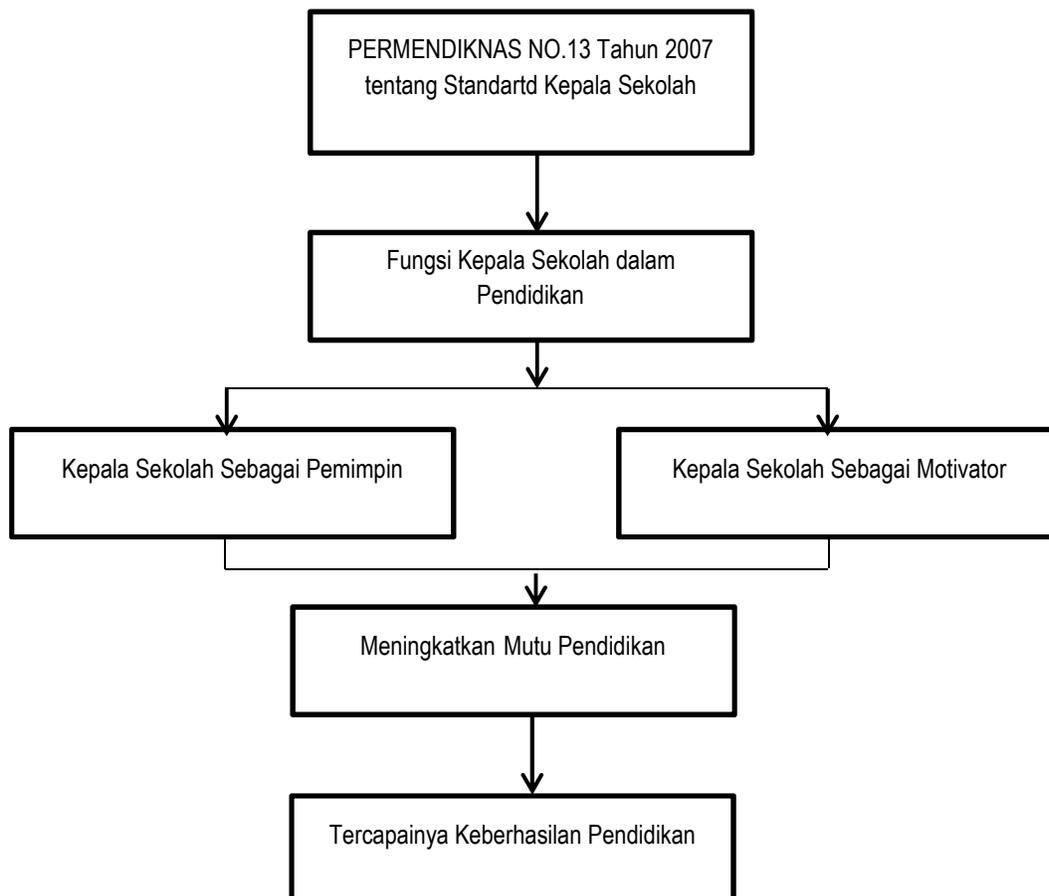
| No. | Nama Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|------------------|---|---|
| 1. | Yuliza Utmi Yati | Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah | Kebijakan bapak kepala sekolah selaku pemimpin SMP Negeri 19 Kota Jambi, Sangat baik dan siap |

| | | | |
|----|--------------------|--|--|
| | | Pertama (SMP) Negeri 19 Kota Jambi | bertanggung jawab, karena kebanyakan peserta didiknya berada pada ekonomi kalangan bawah dan menengah kebawah sehingga menghambat tercapainya proses pembelajaran yang kondusif serta peningkatan mutu yang berkualitas. |
| 2. | Trio Wahyu Saputro | Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMP Darul Ulama Agung Kedung Kandang Malang | Setiap pelaksanaan pendidikan di suatu lembaga menginginkan lembaga yang dikelolanya akan berhasil dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan maka harus ada usaha dari kepala sekolah secara optimal untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan agama islam. |
| 3. | Lesti Lestari | Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Masyariqul Anwar Caringin Labuan | Hasil yang dicapai dalam peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Mts Masyariqul Caringin Labuan. Sebagian besar lulusan dapat melanjutkan kesekolah baik negeri maupun swasta, dan dapat bersaing di arena perlombaan baik tingkat kecamatan, se-KKM, Kabupaten. |

2.9 Kerangka Berpikir

Output dan outcome sekolah menjadi baik tergantung dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dijalankan, sehingga akan membentuk sekolah menjadi baik. Kepala sekolah berlatar belakang pendidikan, kepribadian, sosial dan manajerial tinggi merupakan syarat kompetensi. Kepala sekolah yang kompeten dan komitmen kuat menjadi modal untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah, hal tersebut dapat saya gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Koenjaraningrat (1993:89), Penelitian Kualitatif adalah desain penelitian yang memiliki tiga format. Ketiga format tersebut meliputi deskriptif, verifikasi dan format Grounded Research. Sedangkan Moleong (2007:6) mengungkapkan bahwa Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Penelitian kualitatif ini menurut Moleong digunakan untuk meneliti hal-hal yang berkaitan dengan perilaku, sikap, motivasi, persepsi dan tindakan subjek.

Dari pengertian diatas, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan humanisme atau individu manusia dan perilaku manusia merupakan jawaban atas kesadaran bahwa semua akibat dari perbuatan manusia terpengaruh pada aspek-aspek internal individu. Aspek internal tersebut seperti kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang sosial dari individu yang bersangkutan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dan informasi mengenai masalah peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, peneliti melakukan penelitian di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ) Penelitian ini dilakukan sekitar enam bulan.

3.3 Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang sedang melakukan penelitian. Adapun cara peneliti untuk mendapatkan data primer ini, yaitu melakukan wawancara langsung dengan Kepala Sekolah, guru dan honorer, serta siswa di SMK Swasta 3 TIK Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam.

b. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui dokumen-dokumen, koran, makalah, jurnal dan artikel.

3.4 Informan Peneliti

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi, ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim peneliti walaupun hanya bersifat informan. Informan dengan kebaikannya dan kesukarelaannya dapat memberikan pasangan dari segi orang dalam nilai – nilai, sikap, dan suatu proses yang menjadi latar penelitian tersebut.

Penelitian kualitatif tidak dimaksud untuk membuat generalisasi dari penelitiannya. Oleh karena itu pada penelitian kualitatif ini tidak dikenal adanya populasi dan sample. Subjek

penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian tidak ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian menjadi informan yang akan memberikan berbagai informan yang diperlukan selama proses penelitian. Informasi penelitian ini meliputi :

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Informasi kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).

2. Informan Utama

Informan utama adalah mereka yang terlibat langsung dalam penelitian ini yakni salah seorang guru di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).

3. Informan Tambahan / Pendukung

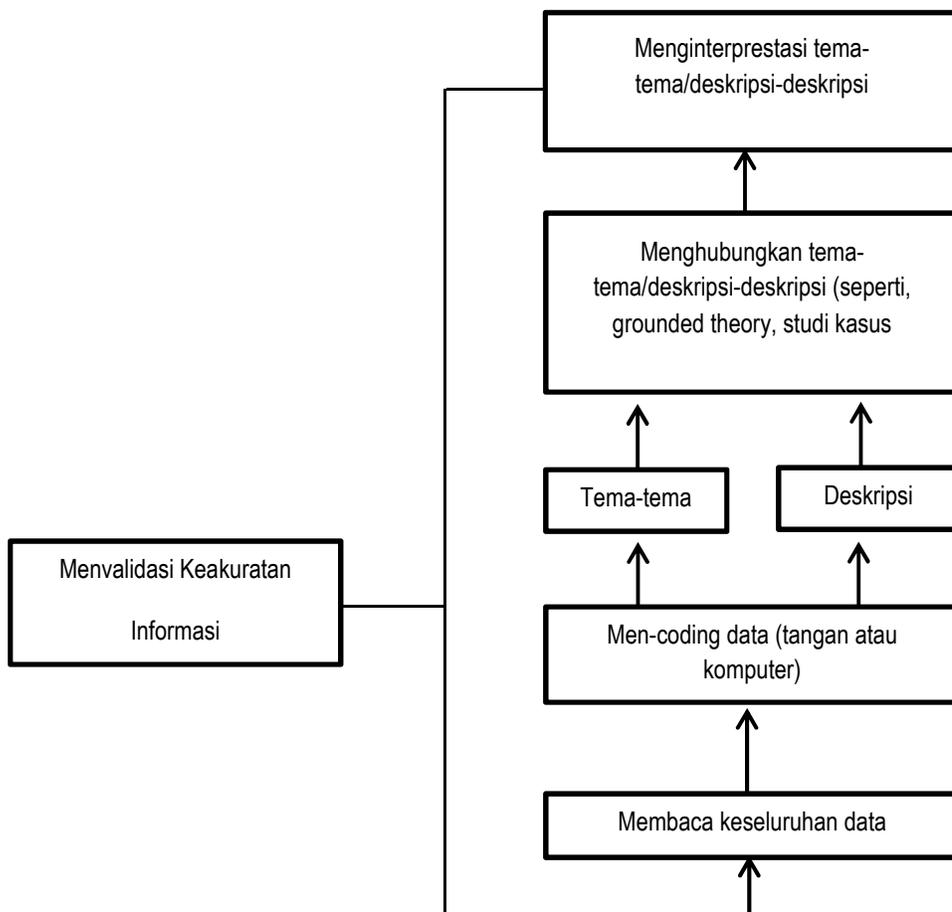
Informan tambahan / pendukung adalah orang yang dapat memberi informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian. Yang menjadi informan tambahan / pendukung dalam penelitian ini adalah salah seorang siswa di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam (Jurusan TKJ).

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus- menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, menulis catatan singkat sepanjang penelitian. Analisis data melibatkan pengumpulan data terbuka, yang didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan umum, dan analisis informasi dari partisipan. Analisis bukti (data) terdiri atas pengujian, pengkategorian, pentabulasian, ataupun pengombinasian kembali bukti- bukti untuk menunjukkan proposisi awal suatu penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkripsi wawancara men-scanning materi, menetik data lapangan, atau memilah-milah dan menyusun data tersebut kedalam jenis-jenis berbeda tergantung sumber informasi.
2. Membaca keseluruhan data. Langkah pertama adalah membangun general sense atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan.
3. Menganalisis lebih detail dengan meng-coding data. Coding merupakan proses mengelola materi/ informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Langkah ini melibatkan beberapa tahap mengambil data tulisan dan gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan mensegmentasi kalimat-kalimat atau paragraf-paragraf.
4. Menerapkan proses coding untuk mendeskripsikan setting orang-orang, kategori-kategori, dan tema-tema yang akan dianalisis. Deskripsi ini melibatkan usaha penyampaian informasi secara detail mengenai orang-orang, lokasi-lokasi, ataupun peristiwa-peristiwa dalam setting tertentu.
5. Menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam narasi/laporan kualitatif.
6. Langkah terakhir dalam analisis data adalah menginterpretasi atau memaknai data mengajukan pertanyaan seperti” Pelajaran apa yang bisa diambil dari semua ini?” akan membantu peneliti mengungkapkan esensi suatu gagasan.

Gambar 3.2
Teknik Analisis Data



Sumber : Jhon W. Cresweel, gambar teknik analisis data