

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mengacu pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, anak usia 7-15 tahun wajib memperoleh pendidikan pada jenjang SD/MI dan SMP/MTs, kecuali bagi mereka yang: 1) tinggal di daerah terpencil atau terisolasi sehingga tidak dapat menjangkau sekolah; 2) tidak bersekolah karena faktor ekonomi; 3) bekerja mencari nafkah untuk membantu orang tua; 4) tinggal di masyarakat yang secara budaya belum menganggap pendidikan sebagai suatu hal yang penting; 5) tinggal di daerah bencana/konflik. (Departemen Pendidikan Nasional Badan Peneliti Dan Pengembangan, 2009:3). Untuk mengatasi permasalahan atau hambatan dalam memperoleh pendidikan tersebut pemerintah telah menyediakan pendidikan yang setara dengan pendidikan formal yaitu pendidikan kesetaraan. Pendidikan kesetaraan merupakan jalur pendidikan nonformal yang dituangkan dalam lembaga pendidikan diantaranya dapat dilaksanakan pada lembaga pendidikan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dengan standar kelulusan yang sama antara pendidikan formal dan nonformal namun berbeda dalam konten, konteks, metodologi dan pendekatan yang lebih memberikan konsep-konsep terapan, tematik, induktif. Peningkatan mutu layanan dan mutu lulusan pendidikan nonformal memerlukan pengelolaan yang mampu memberikan waktu yang cukup untuk mengelola dan pengkoordinasian proses pembelajaran serta komunikasi secara teratur dengan pemangku kepentingan (*stake holders*), staf, warga belajar, dan masyarakat terkait.

Dalam proses peningkatan mutu layanan tidak lepas dari bagaimana cara pemberian pelayanan lembaga kepada pihak-pihak terkait dengan lembaga, baik kepada para pengelola atau para pendukung lembaga tersebut berdiri. Pelayanan tersebut dapat berupa cara kepemimpinannya atau dari pelayanan yang tersedia, maka dari itu seorang pemimpin lembaga diperlukan untuk dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua lembaga akan memberikan pula hasil yang dari gaya kepemimpinan tersebut, jika gaya kepemimpinan tersebut efektif maka akan memberikan hasil yang positif terhadap hasil kepemimpinannya, sebaliknya jika gaya kepemimpinan tersebut kurang efektif maka lembaga tersebut kurang berkembang atau mungkin kurang stabil dan tidak terarah menyimpang dari

tujuan yang ingin dicapai. Maka pemerintah menetapkan standar pelayanan pendidikan dasar, standar pelayanan disebut sebagai Standar Minimal Pelayanan atau disingkat SPM, SPM merupakan sebuah upaya pemerintah untuk mengatasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dengan wajib belajar 9 tahun yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008.

Dalam suatu negara pendidikan menjadi bahan acuan dan memegang peran penting untuk keberlangsungan hidup kebangsaan dan kenegaraan agar dapat lebih berkembang dan maju, karena pendidikan merupakan suatu wadah untuk peningkatan sumber daya manusia, salah satu tantangan krusial bagi pengelola lembaga pendidikan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan yang dikelolanya. Konsekuensinya adalah bagaimana pengelola agar dapat memajemen lembaga pendidikan yang dikelola olehnya agar dapat terus stabil hingga dapat berkembang. Dalam meningkatkan mutu pendidikan lembaga tersebut dapat berpacu kepada standar minimal manajemen lembaga PKBM atau disebut sebagai SMM (Standar Minimal Manajemen) yang didalamnya ada tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, dan penilaian. Pemimpin lembaga dapat berpacu pada standar minimal manajemen untuk memajemen lembaga agar dapat berjalan dengan maksimal, efektif dan efisien didampingi oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, tipe kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga tersebut dapat mempengaruhi mutu layanan.

Pengelolaan PKBM akan selaras dengan perubahan yang terjadi sangat bergantung kepada pengelolaan yang didalamnya ada peran tutor, fasilitator, pengelenggara yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Pengelola PKBM akan mampu menyusun strategi yang ampuh terutama dalam rangka mengatasi setiap perubahan yang terjadi apabila didukung fungsi manajerial yang tangguh (Datton, and Jackson, 1987) dalam Mustofa Kamil (2011:115). Dalam mengelola PKBM dapat mengacu pada manajemen yang dikembangkan pada konsep pendidikan luar sekolah yaitu upaya penerapan fungsi-fungsi pengelolaan untuk setiap kegiatan luar sekolah maupun kegiatan satuan pendidikan luar sekolah. Kegiatan yang berkaitan dengan lembaga pendidikan luar sekolah mencakup upaya birokratis untuk melaksanakan, membina dan mengembangkan institusi pendidikan luar sekolah. (Djudju Sudjana 1992:1) dalam Mustofa Kamil 2011. Dalam mengelola lembaga pendidikan sumber daya

manusia diperlukan kepemimpinan yang dapat mengantarkan, mengarahkan, serta melakukan pembinaan atau pembaharuan terkait dengan tugas-tugas pengelolaan dan manajerial dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan diperlukan dalam sebuah organisasi atau dalam segala hal yang terstruktur maka alangkah baiknya jika dibentuk kepemimpinan untuk mengkoordinir jalannya sebuah proses dalam mencapai tujuan bersama, jika tidak terdapat pemimpin maka akan mengalami kesulitan dan hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Jiwa kepemimpinan diperlukan dalam pengelolaan lembaga pendidikan agar dapat membawa seluruh komponen mencapai tujuan dengan tepat selain itu yang diharapkan dari adanya jiwa kepemimpinan ini dapat secara mudah pengambilan keputusan dari hasil diskusi bersama dan disepakati bersama.

Dalam Robert P Neuschel (2008) mengatakan bahwa modal utama pemimpin sesungguhnya adalah karakter baik. Karakter baik itu terkait dengan paham "*a leader is born*" karena baik diwariskan dari sifat atau gen orang tua. Kepemimpinan pada dasarnya terdapat dalam setiap insan manusia, namun tidak semua orang dapat memaknai dan mempergunakan jiwa kepemimpinan tersebut karena jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang muncul apabila sering adanya pendidikan dan latihan memimpin dan melatih guna mengembangkan dan mengoptimalkan. Seorang pemimpin dapat membawa seluruh anggota pimpinan menuju pencapaian tujuan dengan selaras apabila pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, seperti yang sering dikatakan pemimpin yang strategis yaitu pemimpin yang dapat memberdayakan segala sumber daya yang ada lalu mengerahkan, mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi serta memanfaatkan sumber daya manusia sebagai faktor penting untuk inovasi dan penciptaan kompetensi inti sehingga pemimpin strategis tidak segan-segan mengeluarkan modal dan usaha untuk mempertahankan serta mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Seorang pemimpin manajerial berfokus pada eksploitasi sumber daya manusia dan kemampuan yang ada, sedangkan pemimpin strategis tiada henti mencari sumber daya baru dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Permasalahan seorang pemimpin dalam memimpin yaitu sudah memiliki modal dasar kepemimpinan yaitu karakter baik, tetapi kurang dalam beberapa aspek lainnya serta kurangnya pengembangan dan melatih diri atau bahkan kurangnya memanfaatkan kesempatan dengan baik.

Dalam A. B. Susanto (2019:111) Sebuah hasil penelitian menemukan bahwa karyawan yang merasa dilibatkan akan mengalami kenaikan produktivitas sebesar 44%, ketimbang karyawan yang merasa puas. Namun karyawan yang merasa terinspirasi akan mengalami kenaikan produktivitas sebesar 125%, ketimbang karyawan yang puas. Maka dari itu sebagai seorang pemimpin harus mampu menginspirasi sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan maksimal serta adanya kepuasan dalam diri sumber daya manusia bekerja tidak adanya keterpaksaan dalam diri dan mendapatkan ilmu yang dapat mereka manfaatkan.

Menurut Bitici, Carrie dan Mc Devitt (1997) dalam Wibowo (2017:9) Manajemen kinerja merupakan proses dengan mana perusahaan mengelola kinerjanya selaras dengan strategi dan sasaran korporasi dan fungsional. Sasaran dari proses ini adalah mengusahakan sistem putaran tertutup secara proaktif, di mana strategi korporasi dan fungsional disebarkan pada semua proses, aktivitas, tugas dan personel bisnis, dan umpan balik diperoleh melalui sistem pengukuran kinerja untuk memungkinkan keputusan manajemen yang tepat. Manajerial kinerja berpengaruh terhadap segala aspek sumber daya manusia dibidang pengelolaan lembaga sehingga lembaga tersebut dapat dilihat keberhasilannya tergantung dari gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial seorang pemimpin lembaga pendidikan PKBM.

Uum Suminar (2007:82) mendeskripsikan pertumbuhan PKBM masih bersifat kuantitas, belum dibarengi dengan kualitas. Rendahnya mutu pengelolaan PKBM diakibatkan oleh tiga hal, yaitu: mutu *input*, mutu proses dan mutu *output*. Oleh karena itu, untuk mengetahui hal tersebut dapat menggunakan model evaluasi *CIPP Evaluation Model* yaitu *Context, Input, Process and Product* model evaluasi yang dikembangkan oleh Stufflebeam dalam Endang Mulyatiningsih (2011:126) digunakan untuk mengukur ketercapaian tujuan pada lembaga PKBM sehingga dapat terlihat adanya peningkatan mutu layanan yang terdapat di lembaga tersebut.

Kualitas mutu pendidikan yang rendah dapat ditunjukkan dengan rendahnya peringkat pendidikan di Indonesia bila dibandingkan dengan negara lain, sehingga diperlukannya pembenahan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Indonesia yang menghasilkan *output* dari lembaga pendidikan berupa sumber daya manusia yang bermutu. Salah satunya untuk membenahi sistem pendidikan dengan cara memperbaiki pelayanan pendidikan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan

(*output*) lembaga pendidikan. Setiap lembaga memerlukan layanan yang baik mengacu kepada fungsi manajerial sebagai suatu lembaga yang baik yaitu perlu adanya *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, sehingga lembaga layak karena pelayanan dan manajemen yang terstruktur. Perbedaan yang terlihat pada ketiga lembaga pendidikan PKBM yaitu PKBM Gema, PKBM Harapan Baru, PKBM Danis Jaya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan memiliki perbedaan nilai akreditasi A dan B sehingga pelayanan dan pengelolaan lembaga masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan yang dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat pada lembaga maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “*Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Mutu Layanan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Studi pada PKBM Gema, PKBM Harapan Baru dan PKBM Danis Jaya di Kota Tasikmalaya)*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tipe/gaya kepemimpinan lembaga PKBM yang terakreditasi A dan B di Kota Tasikmalaya pada PKBM Gema, PKBM Harapan Baru dan PKBM Danis Jaya?
2. Bagaimana mutu layanan PKBM berdasarkan pada gaya kepemimpinan Ketua PKBM di PKBM Gema, PKBM Harapan Baru, PKBM Danis Jaya?

1.3 Definisi Operasional

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul penelitian ini, maka peneliti perlu untuk memberikan pemahaman yang jelas dengan memaparkan definisi operasional setiap variabel.

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan (Toman S Tambunan, 2015:46).

2. Mutu layanan merupakan sebuah alat ukur kualitas dan kuantitas dari proses penyampaian layanan dengan pemenuhan secara maksimal yang sesuai dengan standar teknis. Peningkatan mutu adalah proses kegiatan dalam pencapaian peningkatan lembaga pendidikan yang mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampak. Sehingga peningkatan mutu layanan dapat dikatakan penilaian terhadap karakteristik menyeluruh dari proses pendidikan (mencakup input, proses, dan output pendidikan) sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka secara operasional penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tipe/gaya kepemimpinan lembaga PKBM yang terakreditasi A dan B di Kota Tasikmalaya pada PKBM Gema, PKBM Harapan Baru dan PKBM Danis Jaya?
2. Untuk mengetahui mutu layanan PKBM berdasarkan pada gaya kepemimpinan Ketua PKBM di PKBM Gema, PKBM Harapan Baru, PKBM Danis Jaya?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberi beberapa manfaat sebagai berikut:

1.1.1.1 Teoretis

Secara teoretis penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam proses penelitian.

1.1.1.2 Praktis

a. Lembaga PKBM

Secara praktis manfaat dari penelitian ini dapat membangun semangat dan dapat meningkatkan mutu layanan di lembaga PKBM

b. Pemerintah

Manfaat dari penelitian ini berharap pemerintah untuk lebih memprioritaskan serta memperhatikan lembaga-lembaga pendidikan non formal guna melebarkan ranah pendidikan non formal supaya masyarakat melek akan pentingnya pendidikan,

memberikan informasi terbaru tentang pendidikan non formal untuk evaluasi program pemerintah.

c. Masyarakat

Penelitian ini memberikan manfaat bagi masyarakat dalam bidang pendidikan dan perekonomian. Tidak hanya pendidikan yang dapat diperoleh dari PKBM namun ada pula PKBM yang memberikan manfaat peningkatan mutu layanan dengan cara memperbaiki kualitas dan mutu layanan.