

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan pendidikan dalam pembangunan merupakan suatu upaya untuk lebih berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan tatanan kehidupan. Kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa yang harus terus berkembang sesuai dengan perubahan yang terjadi didalam masyarakat.. Perubahan tersebut menjadi hal yang wajar dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, nilai-nilai budaya yang semakin cepat, dan meningkatnya tuntutan masyarakat untuk memperoleh pendidikan. Pengembangan pendidikan yang terjadi tersebut merupakan bukti adanya daya tanggap pendidikan terhadap keunggulan dan kelemahan dari dalam dunia pendidikan serta peluang dan tantangan yang timbul dari luar sistem pendidikan itu sendiri.

Pendidikan dalam pengertiannya merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi peserta didik dalam proses pembelajaran.

Menurut Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sedemikian rupa supaya peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya secara aktif supaya memiliki pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan dalam bermasyarakat, kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian serta akhlak mulia.

Terdapat tiga subsistem pendidikan yaitu pendidikan formal, informal, dan non formal. Pendidikan formal disebut pula pendidikan sekolah yang dapat ditempuh di lembaga formal seperti SD, SMP, dan SMA. Pendidikan informal dan non formal berada dalam cakupan pendidikan luar sekolah.

Pendidikan informal merupakan pendidikan yang dibangun pada keluarga, biasanya pendidikan informal pertama kali ada pada diri kita sejak lahir. Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan yang berbeda dengan formal, karena pendidikan

non formal merupakan jalur pendidikan luar sekolah dimana dapat membuat suatu program yang diperuntukkan untuk masyarakat.

Pendidikan non formal juga merupakan salah satu pendidikan untuk mengembangkan kemampuan atau keahlian (life skill), adanya pemberdayaan, pembangunan, maupun keaksaraan fungsional, dan lain-lain yang tidak dapat dilakukan oleh pendidikan formal. Hal ini terdapat pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 26 yaitu :

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Program pendidikan non formal dalam melakukannya, dibutuhkan suatu lembaga atau satuan pendidikan luar sekolah, salah satunya adalah PKBM. PKBM atau kepanjangan dari Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat merupakan satuan pendidikan luar sekolah yang dapat dijadikan sebagai wadah kegiatan pembelajaran untuk masyarakat. Pembelajaran yang dimaksud bisa menjadi suatu tindakan pemberdayaan untuk masyarakat. Misalnya program kesetaraan (paket A, B, dan C), program keaksaraan (membaca, tulis, dan menghitung), program kursus keterampilan, dan lain-lain.

PKBM merupakan suatu lembaga, yang didalamnya terdapat organisasi dengan adanya keterlibatan semua orang untuk dapat berinteraksi dalam mencapai suatu tujuan bersama. Dalam pencapaian tujuan tersebut, tentunya dibutuhkan seseorang yang dapat mengendalikan dan mengelola organisasi atau lembaga PKBM. Seseorang itu ialah pemimpin atau kepala PKBM. Pengelolaan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala PKBM, harus memiliki suatu keahlian (skill) dan pengalaman berorganisasi yang baik, selain itu, tentunya juga harus memiliki kepribadian dan perilaku yang baik pula karena itu semua dapat menentukan suasana dan kondisi PKBM didalamnya. Kepala PKBM merupakan orang yang menjadi panutan bagi seluruh warga PKBM baik tenaga kependidikan, pendidik atau pendidik maupun peserta didik, karena segala yang ada pada dirinya menjadi perhatian bagi orang-orang yang melihatnya.

Hakikat pada setiap manusia adalah seorang pemimpin, minimal bisa memimpin dirinya sendiri. Artinya, setiap yang dilakukan manusia sebagai pemimpin, diharapkan dapat mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan perilakunya. Begitupun dalam memimpin suatu lembaga seperti PKBM. Apabila suatu organisasi atau lembaga seperti PKBM tidak memiliki seorang pemimpin atau kepala PKBM, maka PKBM tersebut tidak akan berjalan dengan baik, dan tidak terarah. Hal ini pun, PKBM membutuhkan Kepala PKBM yang mampu mengatur, mengelola, dan mengarahkan seluruh warga PKBM dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan upaya seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Slamet mengemukakan bahwa, kepemimpinan merupakan kemampuan, proses, atau fungsi memengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Peranan kepemimpinan dalam suatu PKBM akan menjadi suatu kerjasama timbal balik antara pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) dengan kepala PKBM.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu hal terpenting dalam pengelolaan PKBM, sehingga seorang pemimpin harus memiliki suatu kemampuan atau gaya kepemimpinannya secara efektif. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Menurut Flippo, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Penulis melihat keadaan PKBM Matahari, Kepala PKBM selalu langsung menugaskan operator dalam pengelolaan data peserta didik baru paket A, B, C setiap tahun ajaran, serta mengarahkan bendahara untuk pembukuan keuangan PKBM.

Hasil pengamatan penulis, kepala PKBM dalam melakukan tugasnya bertanggung jawab dan berdisiplin dengan baik. Kepala PKBM juga baik dalam hal berkomunikasi, dilihat pada saat kepala PKBM berkomunikasi dengan orang tua peserta didik, para pendidik, maupun dengan peserta didik, kepala PKBM selalu memotivasi para PTK sehingga dalam menjalankan tugasnya lebih maksimal.

Melihat pentingnya pengaruh kepala PKBM didalam mengoperasikan tugas-tugasnya, maka kepala PKBM harus dapat memimpin pendidik dan tenaga kependidikannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai : “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) MATAHARI BOGOR”.

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis gaya kepemimpinan kepala PKBM di PKBM Matahari Bogor dan dampaknya terhadap kinerja pendidik serta efektivitas operasional PKBM. Fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dominan dan mengevaluasi pengaruhnya terhadap berbagai aspek operasional PKBM, termasuk motivasi, partisipasi, dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala PKBM di PKBM Matahari Bogor.
2. Untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Untuk memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan di PKBM Matahari Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- **Manfaat Teoretis:** Menambah literatur dan pemahaman tentang gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan non-formal, khususnya di PKBM.
- **Manfaat Praktis:** Memberikan rekomendasi bagi kepala PKBM dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja di PKBM Matahari Bogor.

1.5. Identifikasi Masalah

1. Variasi dalam penerapan gaya kepemimpinan oleh kepala PKBM di PKBM Matahari Bogor dan kurangnya pemahaman tentang pengaruh masing-masing gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi pendidik.
2. Dampak dari gaya kepemimpinan otoriter terhadap inovasi dan kreativitas di lingkungan PKBM yang belum diteliti secara mendalam.
3. Keterbatasan dalam melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan yang mungkin memengaruhi efektivitas operasional PKBM.

1.6. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada PKBM Matahari Bogor dan hanya melibatkan kepala PKBM, pendidik, dan tenaga kependidikan sebagai responden. Penelitian ini fokus pada tiga gaya kepemimpinan utama (otoriter, demokratis, dan laissez-faire) dan pengaruhnya terhadap kinerja pendidik serta efektivitas operasional PKBM. Data dikumpulkan selama periode Maret hingga Juni 2024, sehingga hasilnya mencerminkan kondisi selama rentang waktu tersebut.

1.7. Rumusan Masalah

1. Apa gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh kepala PKBM di PKBM Matahari Bogor?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di PKBM Matahari Bogor?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pendidik dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter?
4. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan laissez-faire dengan efektivitas operasional PKBM Matahari Bogor?