



PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH BUDAYA ORGANISASI DAN MUTU TERHADAP KINERJA SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN ACEH BARAT

Wansa Amin¹, Marwan², Alfi Syahrin³

Program Pasca Sarjana Universitas Almuslim, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia¹²³

wansawilis@gmail.com¹, marwan.dayah@gmail.com², alfisyahrin745@gmail.com³

Accepted: 12 Januari 2024

Published: 27 Januari 2024

Abstract

The research objectives are 1) To determine the managerial influence of elementary school principals in West Aceh Regency on the quality of elementary school education in cluster 1 of Meureubo District in West Aceh Regency; 2) To determine the influence of school organizational culture on the quality of elementary school education in cluster 1 of Meureubo District in West Aceh Regency and 3) To determine the influence of school principal performance on the quality of elementary school education in cluster 1 of Meureubo District in West Aceh Regency. This research uses descriptive quantitative methods. According to Marwan, et al (2023) quantitative research involves and collects numerical data with control variables. Data collection techniques use questionnaires or questionnaires which are distributed to research samples. Meanwhile, data processing and analysis techniques use parametric statistical methods and tools. Population 449 people, sample 82 people, determining the number of samples in this study using the Taro Yamane formula. Using an error acceptance of 10%. Based on the results of data processing and analysis, it can be concluded that there is an influence of managerial principals, organizational culture and principal performance on the quality of elementary school education in West Aceh Regency. Almost half of them answered that there is an influence of managerial principals, organizational culture and principal performance on the quality of elementary school education in cluster 1 Meureubo District in West Aceh Regency. This can be seen in the results of the average percentage of respondents who agreed, which was 41% and the percentage who answered very influential was 34%. Furthermore, a small number of respondents said it had no influence with a percentage of 10% of answers, 10% said it had very no influence and 5% answered doubtfully that there was an influence of the principal's managerial, organizational culture and principal performance on the quality of elementary school education in cluster 1 of Meureubo District. In West Aceh Regency.

Key words: *Managerial influence, organizational culture, principal performance*

How to Cite: Amin. W., Marwan., Syahrin. A. (2024). Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah Budaya Organisasi Dan Mutu Terhadap Kinerja Sekolah Dasar Di Kabupaten Aceh Barat. Puteri Hijau: Jurnal Pendidikan Sejarah (179-197)

*Corresponding author:
wansawilis@gmail.com

ISSN 2460-5786(Print)
ISSN 2684-9607(Online)

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terarah, dan intensif, sehingga mampu menyiapkan bangsa memasuki era globalisasi yang sarat persaingan. Mutu pendidikan diarahkan oleh Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan berkualitas diyakini sebagai cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, pendidikan di Indonesia belum mampu menuju pada peningkatan kualitas, sebaliknya masih berkuat pada kuantitas semata.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan kompensasi yang berimbang kepada guru sehingga menimbulkan motivasi untuk berprestasi di kalangan mereka. Kepala sekolah hendaknya memiliki visi kelembagaan kemampuan konseptual yang jelas, serta memiliki ketrampilan dan seni dalam hubungan antara manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantif, memiliki semangat untuk maju serta semangat mengabdikan dan karakter yang diterima masyarakat lingkungannya (Mulyasa, 2003). Pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah.

(Mulyasa, 2003) mengatakan bahwa, "Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah".

Budaya organisasi merupakan faktor penting bagi kinerja organisasi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) mengatakan bahwa "Budaya organisasi diartikan sebagai perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi". Budaya organisasi muncul dalam dua dimensi, yaitu dimensi yang tidak tampak (intangible) yang meliputi filosofi, ideologi, asumsi-asumsi dasar keyakinan, dan nilai-nilai, dan dimensi yang tampak (tangible) yang meliputi manifestasi konseptual, perilaku (behavioral) dan fisik material. Manifestasi konseptual merupakan perwujudan filosofi, keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi warga sekolah dalam bentuk organisasi, tujuan dan kurikulum, bahasa dan simbol serta kisah dan tokoh yang berjasa terhadap kemajuan sekolah. Manifestasi perilaku meliputi kegiatan belajar mengajar, ritual dan upacara, prosedur, peraturan, tata tertib dan sanksi yang mengatur perilaku warga sekolah. Sedangkan manifestasi fisik material berbentuk fasilitas dan perlengkapan, benda-benda, hiasan, lambang dan pakaian seragam. Owens (Mulyasa, 2016) menyatakan bahwa dimensi organisasi soft mencakup nilai-nilai (values), keyakinan (beliefs), budaya, dan norma perilaku. Dimensi hard berupa wujud atau susunan organisasi itu sendiri. Dimensi organisasi yang bersifat soft hakekatnya merupakan landasan segala perwujudan yang berbentuk hard. Kedua dimensi tersebut secara utuh disebut dengan budaya organisasi. Bila budaya organisasi tersebut diterapkan di sekolah maka disebut dengan budaya organisasi sekolah. Adanya perkembangan masyarakat dan tuntutan terhadap kinerja sekolah agar memiliki keluaran (output) yang baik, maka sekolah perlu mengembangkan budaya organisasi sekolah yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian

sekolah harus lebih profesional dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam pengelolaan kegiatan-kegiatannya terutama peran kepala sekolah dan guru harus ekstra aktif.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melakukan berbagai upaya telah dan sedang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional tersebut, misalnya pengembangan delapan standar nasional pendidikan, alokasi dana pendidikan minimal 20% Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah/Kabupaten (APBD/K), sertifikasi pendidik beserta tunjangan profesinya, penerapan ujian nasional, peningkatan partisipasi masyarakat dalam pendidikan, dan sejumlah terobosan baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Myrdal, 2019) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian, dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal. Faktanya sekarang masih terlihat di beberapa tempat permasalahan guru bahwa masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dibidangnya sehingga untuk menguasai kompetensi profesional dirasakan masih kurang. Sejalan dengan adanya paradigma baru pendidikan nasional, yaitu school based management (managemen berbasis sekolah), dituntut suatu bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menggalakan dan mengoptimalkan peranan dari stake holders (pihak yang terkait) dengan sekolah dalam rangka memajukan mutu pendidikan sekolah.

(Suparlan, 2022), manajemen berbasis sekolah adalah suatu proses kerja komunitas sekolah dengan cara menerapkan kaidah-

kaidah otonomi, akuntabilitas, partisipasi, dan sustainability untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran secara bermutu. Akan tetapi dapat diketahui bahwa penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada beberapa lembaga pendidikan belum memberikan hasil yang maksimal, yang mana salah satu faktor penyebabnya adalah kebingungan dan keraguan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu dalam rangka menyikapi paradigma baru pendidikan nasional tersebut, yang diyakini sebagai salah satu cara yang paling baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, maka kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif sesuai dengan tuntutan perubahan dalam manajemen sekolah.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari gaya manajerial. Menurut (Baharun, 2017) mengemukakan bahwa gaya manajerial dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi. Gaya manajerial partisipatif, ditunjukkan dengan ciri-ciri antara lain adalah tujuan organisasi ditetapkan oleh keputusan yang dibuat oleh kelompok dan kontrol atas pemecahan masalah serta pengambilan keputusan dilakukan seimbang antara pimpinan dan bawahan. Manajerial partisipatif akan memberikan keuntungan yang potensial. Manajerial ini akan meningkatkan kualitas sebuah keputusan bila para peserta mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dipunyai pemimpin mereka dan bersedia

bekerja sama dalam mencari suatu pemecahan yang baik untuk suatu masalah keputusan. Melalui manajerial kepala sekolah serta kinerja kepala sekolah serta budaya organisasi diharapkan akan mampu membangun komitmen orang-orang yang dipimpinnya agar menghasilkan mutu pendidikan yang optimal di sekolah. Akan tetapi banyak juga pemimpin yang gagal dalam meraih kinerja organisasi secara optimal karena kesalahan dan ketidakmampuan dalam menerapkan model-model kepemimpinan yang dibangun dan diterapkan kepada para bawahan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kabupaten Aceh Barat terkait gaya manajerial kepala sekolah serta kinerja kepala sekolah serta budaya organisasi, mereka merindukan kepala sekolah yang mampu menjadi figur, membangun kebersamaan, pemimpin yang peduli dengan pendapat anggotanya, transparan dalam segala hal. Beberapa guru menyampaikan perilaku kepala sekolah yang kurang menghargai ide-ide baru. Hal ini terlihat dalam sebuah pengambilan keputusan yang kerap kali kurang melibatkan unsur guru dan stafnya, kurang mengakomodir usulan dari stakeholder. Serta tidak mengikutsertakan guru dalam perencanaan kegiatan-kegiatan di sekolah, kurang mampu memfasilitasi guru dalam perubahan, sehingga sering kali sebuah organisasi seakan terkotak-kotak ditandai dengan munculnya kelompok yang selalu antipati terhadap kebijakan sekolah.

Budaya organisasi sekolah yang kondusif merupakan persyaratan bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya organisasi sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah. Keadaan di lapangan masih ada beberapa sekolah yang belum mampu menciptakan budaya organisasi sekolah yang

kondusif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah. Budaya organisasi sekolah harus mampu memberikan situasi yang nyaman yang mampu membangun kebersamaan dan menyatukan cara pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja dan kinerja yang disiplin dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, pembentukan visi misi yang tegas, bimbingan, pengarahan koordinasi yang baik, dan pengawasan untuk itu dibutuhkan kepala sekolah yang mampu mengelola segenap sumber daya untuk meningkatkan mutu pendidikan, melibatkan komponen masyarakat, mewujudkan budaya organisasi sekolah yang kondusif mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah serta kinerja kepala sekolah serta budaya organisasi Sekolah Dasar.

Dalam manajerial, seorang pemimpin adalah manajernya atau pelaku. Proses manajerial tidak akan berpisah dengan manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dengan hal ini, manajer atau kepala sekolah dapat mengembangkan kinerja para guru sesuai dengan sistem manajerialnya. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (human resources), sumber daya alam (natural resources), dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integratif yang berusaha memaksimumkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan definisi tersebut, perencanaan minimum memiliki tiga karakteristik berikut :

a) Perencanaan tersebut harus menyangkut

masa yang akan datang

- b) Terdapat suatu elemen identifikasi pribadi atau organisasi yaitu serangkaian tindakan di masa yang akan datang dan akan di ambil oleh perencana.
- c) Masa yang akan datang, tindakan dan identifikasi pribadi, serta organisasi merupakan unsur yang amat penting dalam setiap perencana.

Dalam membuat perencanaan terdapat aktivitas yang dilakukan yaitu prakiraan, penetapan tujuan, pemrograman, penjadwalan, penganggaran, pengembangan prosedur, penetapan dan penafsiran kebijakan. Manajerial merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, untuk mencapai tujuan organisasi, secara efisien dan efektif (Ichsan, SE, Lukman Nasution, & Sarman Sinaga, 2021). Menurut Scanlan dan Key, manajerial merupakan proses pengoordinasian dan pengintegrasian semua sumber, baik manusia, fasilitas, maupun sumber daya teknikal lain untuk mencapai tujuan khusus yang ditetapkan (Suparlan, 2022). Sementara itu, manajerial sekolah adalah proses dan instansi yang memimpin dan membimbing penyelenggaraan pekerjaan sekolah sebagai suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan tujuan sekolah (Sagala, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajerial atau pengelolaan sekolah dasar merupakan proses pendayagunaan sumber daya sekolah dasar melalui kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian secara lebih efektif dan efisien. Dari fungsi perencanaan sekolah tentunya diawali dari penentuan visi, misi dan tujuan sekolah yang telah dirancang dan dikembangkan pada setiap tahun ajaran baru. Ini diawali sejak sekolah menentukan pembagian surat keputusan mengajar pada personil guru di kelas. Menentukan visi dan misi sekolah tentunya sangat tergantung dari

kondisi dan situasi sekolah tersebut baik lingkungan sekolah, guru dan staf yang tersedia, sarana dan prasarana maupun stakeholder yang sudah terbangun Pengorganisasian, peneliti beranggapan bahwa sebuah lembaga baik formal maupun non formal sangat tergantung pada pengorganisasian yang dibangun. Lembaga akan berjalan lancar sesuai tujuan yang dicanangkan tentunya diawali dengan pengorganisasian yang teratur pula.

Sebaliknya pengorganisasian yang ala kadarnya juga berdampak sangat signifikan terhadap kinerja sebuah organisasi. Pengorganisasian yang dibangun di sekolah tidak terlepas dengan ritinitas seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah mengadakan supervisi secara teratur dan terprogram. Sebagai contoh yang perlu dilakukan seorang kepala sekolah terkait supervisi misalnya :

- 1) Supervisi Akademis :
 - a) Kelengkapan Administrasi: 1) Silabus 2) Rencana Program Pembelajaran (RPP) 3) Jadwal pelajaran 4) Program Tahunan 5) Program Semester 6) Program Bimbingan 7) Daftar Nilai 8) Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) 9) Daftar Penyerahan Rapor 10) Buku Keliling 11) Bank Soal 12) Analisis Nilai Ulangan 13) Analisis Soal Ulangan 14) Batas Pelajaran 15) Buku Remedial dan pengayaan 16) Buku Daftar Kelas 17) Absen 18) Daftar Piket Siswa 19) Buku Keuangan Siswa 20) Buku Inventaris Kelas 21) Buku Agenda/ rapat guru 22) Buku Tamu 23) Data Dinding dll
 - b) Peningkatan Penguasaan Metode Pembelajaran
 - c) Peningkatan Penguasaan Model Model Pembelajaran
 - d) Peningkatan Penguasaan Sistem Penilaian Hasil Belajar
 - e) Pelaksanaan Pembelajaran
- 2) Supervisi Internal Manajerial, dalam hal ini meliputi manajerial administrasi Tata Usaha, .Kurikulum, Kesiswaan/Ekstra Kurikuler, Sarana/Prasarana,

Perpustakaan dan Usaha Kesehatan sekolah (UKS)

- 3) Supervisi Manajerial Internal, dalam pelaksanaan supervisi internal dalam bidang manajerial sekolah dilakukan pada setiap unit kegiatan yang ada dalam jajaran manajerial SD Pelaksanaannya dilakukan bersama oleh Kepala Sekolah bersama dengan Pengawas. Kemudian Peningkatan pengelolaan sarana dan prasarana. Peningkatan pengelolaan lingkungan dan budaya sekolah dan peningkatan sistem informasi manajemen serta peningkatan kemitraan dan kerjasama dengan orang tua siswa dan pihak lain.

Selanjutnya ada peningkatan kegiatan pengembangan diri meliputi layanan konseling dan peningkatan kualitas kegiatan ekstra kurikuler fungsi penggerak peneliti menyikapi bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah vital keberadaannya. Seorang pemimpin harus meneladani kaedah pendidikan yang telah dicanangkan Ki Hajar Dewantara yaitu Ing Ngarso sun Tuladha artinya sebagai pemimpin segala tingkah lakunya di lembaga menjadi tolak ukur dan contoh bawahannya. Manajerial sekolah bukan merupakan terminologi baru dalam dunia akademik kependidikan. Sebagai substansi tugas, manajemen sekolah telah ada sejak lembaga persekolahan ada. Substansi prosesnya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan telah dikembangkan sejalan dengan berjalannya substansi tugas (manajemen akademik, manajemen keuangan, manajemen ketatalaksanaan sekolah, manajerial kemuridan, manajemen bangunan dan perlengkapan sekolah, manajemen pelayanan khusus, manajemen kehumasan, manajerial perpustakaan) meskipun belum bersistem (Suparlan, 2022).

Kemudian dalam merealisasikan manajerial dibutuhkan kompetensi kepala sekolah, kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kompetensi manajerial kepala sekolah atau kepala sekolah mencakup beberapa kompetensi manajerial diantaranya :

- 1) Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Sekolah. Perencanaan merupakan proses yang esensial dalam manajemen lembaga pendidikan. Inti dari perencanaan berupa perumusan tujuan dan pengoordinasian cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut. Tugas utama perencanaan dalam suatu lembaga pendidikan adalah :
 - a) Merumuskan visi dan misi sekolah (merumuskan visi, membuat artikulasi visi, mengomunikasikan dan membangun rasa memiliki visi, mengevaluasi dan memodifikasi visi).
 - b) Membuat kebijakan dan merumuskan tujuan (mengklarifikasi isu atau masalah dan mengidentifikasi stakeholders, mengembangkan alternatif, memilih alternatif, mengembangkan aturan dan mengomunikasikan tujuan).
 - c) Merancang program (merancang berbagai program dan memilih, mengorganisasi, dan menata urutan program atau kegiatan).
 - d) Menentukan dan menyediakan sumber daya, (menentukan ketersediaan, melakukan asesmen kebutuhan, mengalokasikan sumber daya, dan memonitor penggunaannya).
 - e) Memodifikasi kebijakan dan rencana bila diperlukan (mengumpulkan informasi, menafsirkan atau memaknai informasi dan memperbaiki kebijakan dan rencana).
- 2) Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Perancangan Organisasi Sekolah. Organisasi secara umum dapat diartikan memberi struktur atau susunan yakni dalam penyusunan atau penempatan orang-orang dalam suatu kelompok kerja sama, dengan maksud

menempatkan hubungan antara orang-orang dalam kewajiban-kewajiban, hak-hak, dan tanggung jawab masing-masing. Organisasi sekolah adalah sistem yang bergerak dan berperan dalam merumuskan tujuan pendewasaan manusia sebagai makhluk sosial agar mampu berinteraksi dengan lingkungan.

- 3) Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Guru dan Staf. Sekolah sebagai sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang peningkatan sumber daya manusia pasti dalam menjalankan kinerja kelebagaannya harus mempertimbangkan banyak hal, antara lain tujuan sekolah, kebijakan yang lahir dalam sistem sekolah, perencanaan sumber daya manusia dalam suatu sekolah, prosedur kerja pengelolaan guru dan staf di sekolah tersebut. Pengelolaan guru dan staf harus memperhatikan beberapa ketentuan pelaksanaan sistem sekolah, seperti halnya pelaksanaan visi misi sekolah serta peraturan lembaga sekolah dalam kedisiplinan lembaga sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah, kepala sekolah juga dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga pendidikan. Sedangkan sekolah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan “guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru

yang diberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran” (Mulyasa, 2003). Menurut Bush (Majir, 2014) peran kepala sekolah sebagai pendidik adalah membentuk budaya pengajaran dan pembelajaran kondusif. Kepala sekolah melakukan pembinaan mental dengan membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. pelayanan. Pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan menurut Budu Suhardiman (Mulyasa, 2016) adalah :

- a) menyusun perencanaan secara matang tentang tujuan dan strategi pencapaian tujuan;
- b) melakukan pengorganisasian potensi sumber-sumber pendidikan yang ada;
- c) melaksanakan kegiatan;
- d) mengadakan kontrol secara rutin terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan.

Secara umum, dalam tugas manajemen terlibat peran pokok yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, yaitu : perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), dan pengawasan (controlling). Untuk melaksanakan peran pokok tersebut seorang pemimpin harus mampu menjadi tauladan yang baik bagi orang-orang yang dipimpinnya. Penelitian tentang harapan peranan kepala sekolah sangat penting bagi guruguru dan murid-murid. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah.

Kepala sekolah juga harus paham tentang pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi sebagai bahan pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi, dalam konteks

ini kepala sekolah tidak hanya paham cara mengelola sekolah, sesuai dengan perannya sebagai manajer, tetapi harus paham tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Menurut Purwanto (Majir, 2014), bahwa seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: "Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki seseorang, dikarenakan tugas yang diembannya berusaha memberikan pengarahan kepada pengikutnya (follower) untuk mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang dipimpinnya.

Peran dan fungsi kepemimpinan ini sejalan dengan Permendikbud RI No. 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah Pasal 9 Ayat 1 menyebutkan bahwa, beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Tugas dan fungsi kepemimpinan sangat strategis dalam suatu organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan membutuhkan kecakapan dan kemampuan kepala sekolah, tidak hanya kecakapan teknis dan konseptual tetapi yang lebih penting dibutuhkan adalah dimilikinya kompetensi-kompetensi yang distandarkan (hard skill dan soft skill). Wewenang dan Tanggung jawab kepala Sekolah seorang pemimpin dalam dunia pendidikan adalah kepala sekolah yang merupakan pimpinan tunggal mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan sekolah agar apa yang menjadi tujuan sekolah tercapai. Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pemberdayaan sumber daya lainnya, dan pemeliharaan sarana prasarana. Sesuai dengan tuntutan dan

perkembangan zamannya tugas dan fungsi kepala sekolah menurut Depdiknas.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kemudian terkait fungsi budaya organisasi dalam penelitian ini kedepan adalah organisasi sekolah dasar dapat dipedomani pendapat (Tika, 2006) dalam bukunya yang berjudul "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan", menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya :

Pertama, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

Kedua, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya. Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimanalingkungan kegiatan dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Keempat, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

Kelima, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.

Keenam, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

Ketujuh, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

Kedelapan, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

Kesembilan, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

Kesepuluh, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat jugamenjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku anggota dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

(Majir, 2014) menyatakan bahwa, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi

tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. (Sagala, 2017) mengemukakan bahwa, “kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan”. Selanjutnya terkait tugas dan peran kepala sekolah dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, seorang kepala sekolah mempunyai tugas dan peran-peran yang harus dijalankan. Adapun tugas pokok kepala sekolah berdasarkan Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah adalah sebagai berikut.

- a) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
- b) Beban kerja kepala sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.
- c) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- d) Kepala sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.
- e) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun rincian dari tugas pokok kepala sekolah menurut Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Tugas pokok manajerial, meliputi :

- Menyusun perencanaan sekolah/madrasah
 - Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah
 - Memimpin sekolah/madrasah
 - Mengelola perubahan dan pengembangan
 - Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
 - Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia
 - Mengelola sarana dan prasarana sekolah
 - Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat
 - Mengelola peserta didik
 - Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran
 - Mengelola keuangan sekolah
 - Mengelola ketatausahaan sekolah
 - Mengelola unit layanan khusus sekolah
 - Mengelola sistem informasi sekolah
 - Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
 - Mewujudkan peningkatan kinerja sekolah
 - Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan
- 2) Tugas pokok pengembangan kewirausahaan
- Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
 - Menerapkan kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
 - Memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
 - Memotivasi peserta didik
 - Mengembangkan pengelolaan kegiatan produksi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik

3) Tugas pokok supervisi

- Merencanakan program supervisi
- Melaksanakan program supervise
- Menindak lanjuti program supervisi

Selain itu, tugas dan peran kepala sekolah menurut Depdikbud (Mulyasa, 2003), dibagi menjadi tujuh pokok bagian yaitu: sebagai pendidik (*educator*), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor (*penyelia*), sebagai leader (*pemimpin*), sebagai inovator, serta sebagai motivator. Adapun penjelasan tugas dan peran-peran kepala sekolah tersebut diuraikan sebagai berikut:

Kepala sekolah sebagai edukator (*pendidik*) kepala sekolah merupakan guru yang diberikan tugas sebagai kepala atau pimpinan sekolah, oleh karenanya kepala sekolah juga memiliki tugas untuk mendidik. Tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*) kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) yaitu melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dan kurikuler untuk siswa, menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, melakukan pembinaan siswa, dan memberikan layanan konseling pada siswa.

Lebih lanjut, (Mulyasa, 2003) menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai manajer, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara secara optimal.

Mutu memiliki sebuah sistem yang biasa disebut sistem jaminan mutu *quality assurance system* (Puspitasari, 2018). Program pendidikan mutlak diperlukan dan menjadi perhatian/prioritas pembangunan sebagai upaya pembinaan, pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama peranannya dalam rangka membangun daerah baik secara langsung maupun tidak langsung dan menjadi prasyarat bagi keberhasilan pembangunan daerah. Dengan demikian, tuntutan pendidikan

sekarang dan masa depan harus diarahkan pada peningkatan kualitas kemampuan intelektual dan profesional serta sikap, kepribadian dan moral manusia Indonesia pada umumnya. Dengan kemampuan dan sikap manusia Indonesia yang demikian diharapkan dapat mendudukkan diri secara bermartabat di masyarakat dunia yang hidup di era globalisasi ini.

Lembaga pendidikan atau sekolah dapat dikatakan bermutu, apabila prestasi sekolah khususnya prestasi peserta didik, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam; (1) prestasi akademik, yaitu nilai raport dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan, (2) memiliki nilai-nilai kejujuran, ketakwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya, dan (3) memiliki tanggungjawab yang tinggi, dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk ketrampilan, sesuai dengan standar ilmu yang diterimanya di sekolah (Mustari & Rahman, 2014). Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan peserta didik yang memiliki kemampuan, wawasan, dan ketrampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga memiliki peluang yang cukup untuk berkompetensi di pasar kerja manapun dengan tidak mengesampingkan aspek-aspek moral dalam kehidupannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, (Nurdin, 2005) menyatakan, bahwa ada beberapa indikator pendidikan yang bermutu, antara lain:

- a) Hasil akhir pendidikan merupakan tujuan pendidikan. Dari hasil tersebut diharapkan para lulusan dapat memenuhi tuntutan masyarakat bila ia bekerja atau melanjutkan studi ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- b) Hasil langsung pendidikan. Hasil langsung pendidikan itu berupa; (a) pengetahuan, (2) sikap dan (c) ketrampilan. Hasil inilah yang sering digunakan sebagai kriteria keberhasilan pendidikan.
- c) Proses pendidikan. Proses pendidikan merupakan interaksi antara raw input, instrumental input, dan lingkungan, untuk

mencapai tujuan pendidikan. Pada proses ini, tidak berbicara mengenai wujud gedung sekolah dan alat-alat pelajaran, akan tetapi bagaimana mempergunakan gedung dan fasilitas lainnya agar siswa dapat belajar dengan baik.

- d) Instrumenal input. Terdiri dari tujuan pendidikan, kurikulum, fasilitas dan media pendidikan, sistem administrasi pendidikan, guru, sistem penyampaian, evaluasi, serta bimbingan dan penyuluhan. Instrumental input tersebut harus dapat berinteraksi dengan raw input (siswa) dalam proses pendidikan.
- e) Raw input dan lingkungan juga mempengaruhi kualitas mutu pendidikan.

Menurut (Mustari & Rahman, 2014), permasalahan klasik di dunia pendidikan dan sampai saat ini belum ada langkah strategis pemerintah untuk mengatasinya adalah :

- a) Kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan. Sebagian besar masyarakat merasa hanya memperoleh kesempatan pendidikan masih terbatas di tingkat sekolah dasar.
- b) Rendahnya tingkat relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah angka pengangguran yang semakin meningkat di Indonesia, yang kenyataannya tidak hanya dipengaruhi oleh terbatasnya lapangan kerja, tetapi adanya perbedaan yang cukup besar antara hasil pendidikan dan kebutuhan kerja.
- c) Rendahnya mutu pendidikan. Untuk indikator rendahnya mutu pendidikan dapat dilihat dari tingkat prestasi siswa, misalnya kemampuan membaca, kemampuan dalam pelajaran IPA dan Matematika. Mengenai kecenderungan merosotnya pencapaian hasil pendidikan selama ini, langkah antisipatif yang perlu ditempuh adalah mengupayakan peningkatan partisipasi masyarakat terhadap dunia pendidikan, peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan, serta perbaikan manajemen di setiap jenjang,

jalur, dan jenis pendidikan.

Sedangkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, (Suparlan, 2022) mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu :

- a) Kepemimpinan kepala sekolah Yang mana kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
- b) Guru Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
- c) Siswa Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- d) Kurikulum Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
- e. Jaringan kerjasama Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:

- a) Standar kompetensi lulusan kriteria

mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.

- b) Standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- c) Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- d) Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- e) Standar sarana dan prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- f) Standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- g) Standar pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- h. Standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dikatakan mutu dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan sekolah harus memenuhi delapan standar yang ditetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan.

Manajer atau kepala sekolah dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga dituntut memiliki keterampilan agar dapat

menjalankan fungsi manajemen yang diperlukan. Kepala sekolah harus menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai kepada siswa. Untuk dapat mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan diperlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang tangguh. Dengan ditunjang adanya kejelasan koridor kebijakan, kesamaan persepsi dan deregulasi akan lebih mengembangkan organisasi pendidikannya. Faktor lain yang juga diperhatikan adalah mengoptimalkan peran serta masyarakat dan kontrol (pengawasan masyarakat). Peran serta masyarakat dalam bidang pendidikan sangat strategis karena merupakan lingkungan yang pertama dan utama bagi sekolah (Anan, 2015). Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu diperlukan keterlibatan semua warga sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah menyusun organisasi, menganalisis jabatan dan pekerjaan, menyusun uraian tugas, menempatkan orang sesuai latar belakang pendidikan dan keahliannya, serta sesuai dengan beban tugas dan pekerjaannya secara merata. Semua warga sekolah diberikan tugas dan fungsi sesuai keahliannya, sesuai bakat dan minatnya. Sebesar atau sekecil apapun, semua warga sekolah harus dilibatkan, diberikan tugas, peran dan fungsi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, mulai dari kepala sekolah sendiri, komite sekolah, para guru, staf tata usaha, pustakawan, laboran, siswa dan orang tua.

Pemberdayaan guru sebagai praktisi pendidikan sangatlah efektif, karena mereka merupakan ujung tombak berhasil tidaknya kegiatan proses pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer lembaga pendidikan, harus menempatkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, pembiayaan PBM, dan pengembangan kurikulum menjadi prioritas program sekolah. Sebagai pelaksana proses belajar mengajar, guru merupakan faktor yang sangat dominan dan penting dalam pendidikan, karena bagi siswa guru

sering dijadikan tokoh teladan dan bahkan menjadi tokoh identitas diri. Oleh sebab itu guru harus memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai, untuk mengembangkan siswanya secara utuh, melaksanakan tugasnya secara baik dengan profesi yang dimilikinya. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa, setiap guru itu terletak tanggungjawab untuk membawa siswanya ke arah kedewasaan atau taraf kematangan. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang transfer of knowledge, tetapi juga sebagai “pendidika” yang transfer of value, dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Rahayuningsih, 2012).

Menurut (Mulyasa, 2003) indikator kepala sekolah yang profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan memiliki kriteria sebagai berikut :

- a) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- b) Dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara efektif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- d) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- e) Mampu bekerja dengan tim sekolah.
- f) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut (Rohiat & Pd, 2010), out put sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian tinggi dalam:

- a) Prestasi akademik: nilai UAS BN, STTB, lomba MaPel, lomba karya ilmiah, dan lomba keagamaan.

- b) Prestasi non akademik: olahraga, kepramukaan, kebersihan, toleransi, disiplin, kesenian, kerajinan, solidaritas dan lain-lain.

Lebih lanjut menurut (Fitrah, 2017) dijelaskan bahwa lembaga pendidikan dapat dikatakan bermutu apabila telah memenuhi komponen pendidikan yang bermutu yaitu, terkait dengan kurikulum atau pelajaran yang diberikan, proses belajar mengajar, tenaga pendidik, tenaga pendidikan, sarana prasarana, lingkungan, dan pengelolaan. Mutu pendidikan dapat diperoleh pada suatu lembaga pendidikan, maka dapat dikatakan sekolah yang bermutu apabila terlihat pada sejumlah karakteristik yang meliputi masukan, proses, maupun hasil. Selanjutnya pemerintah melakukan akreditasi pada setiap jenjang dan satuan pendidikan untuk kelayakan program atau satuan pendidikan. Esensi akreditasi adalah sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan secara objektif, adil, transparan dengan menggunakan instrument dan kriteria yang mengacu pada standar nasional pendidikan. Adapun standar nasional pendidikan mencakup:

- a) Standar kompetensi lulusan; Standar kompetensi lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. Standar kompetensi kelulusan tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan mata pelajaran.
- b) Standar isi; Standar isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur pendidikan, dan kalender pendidikan.
- c) Standar proses; Proses pembelajaran pada suatu pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi

peserta didik untuk berprestasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

- d) Standar pendidik dan tenaga kependidikan; Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidik anak usia dini.
- e) Standar sarana dan prasarana; Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, tempat olahraga, tempat beribadah, dan ruang lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- f) Standar pengelolaan; Standar pengelolaan yaitu, standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh

pemerintah daerah dan standar pengelolaan oleh pemerintah.

- g) Standar pembiayaan pendidikan; Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya inventasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya inventasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksudkan di atas meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal yaitu biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi yaitu gaji pendidik, dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji, bahan atau peralatan pendidikan habis pakai.
- h) Standar penilaian pendidikan; Standar penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas penilaian belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah.

(Mulyasa, 2003) pada intinya peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan ini tercermin dalam peran dan fungsi kepala sekolah sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator (EMASLIM).

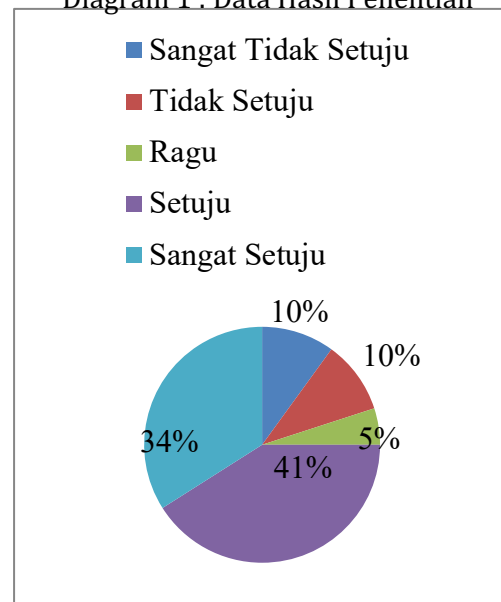
METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut (Rukajat, 2018) penelitian kuantitatif adalah melibatkan dan mengumpulkan data numeric dengan control variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket yang disebar kepada sampel penelitian. Sedangkan teknik pengolahan dan analisa data menggunakan pendekatan metode dan alat statistik parametric. Populasi 449 orang, sampel 82 orang, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane. memakai penerimaan kesalahan sebesar 10%.

RESULT AND DISCUSSION

Dalam manajerial, seorang kepala sekolah pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat adalah manajernya atau pelaku. Proses manajerial tidak akan berpisah dengan manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dengan hal ini, manajer atau kepala sekolah idealnya dapat mengembangkan kinerja para guru sesuai dengan sistem manajerialnya. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaian yang diharapkan. Sedangkan merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (human resources), sumber daya alam (natural resources), dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integratif yang berusaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Scanlan dan Key (Danim, 2007), manajerial merupakan proses pengoordinasian dan pengintegrasian semua sumber, baik manusia, fasilitas, maupun sumber daya teknikal lain untuk mencapai tujuan khusus yang ditetapkan. Sementara itu, manajerial sekolah pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat merupakan proses dan instansi yang memimpin dan membimbing penyelenggaraan pekerjaan sekolah sebagai suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan tujuan sekolah.

Diagram 1 : Data Hasil Penelitian



Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif serta rekapitulasi data penelitian di atas diperoleh data bahwa hasil rata-rata persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 41%, persentase yang menjawab sangat setuju 34%. Selanjutnya persentase pemuda yang menyatakan tidak setuju 10%, yang menyatakan sangat tidak setuju 10% dan yang menjawab ragu sebanyak 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat sebagaimana dijelaskan seara teoritis di atas.

Sedangkan budaya organisasi Sekolah Dasar pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat dapat diartikan sebagai ikatan budaya yang tercipta oleh masyarakat sekolah atau warga sekolah yang bersangkutan, baik antara kepala sekolah-guru-peserta didik-pengawas sekolah-komite sekolah-stake holder. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan terkait fungsi budaya organisasi dalam penelitian ini adalah organisasi sekolah dasar dapat dipedomani pendapat Tika (2006) dalam bukunya yang berjudul "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan", menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, yaitu : Pertama, sebagai batas pembeda terhadap

lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain; Kedua, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya; Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kegiatan dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif; Keempat, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama; Kelima, sebagai integrator.

Budaya organisasi sekolah dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru; Keenam, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi; Ketujuh, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal; Kedelapan, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut; Kesembilan, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau

sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku; dan Kesepuluh, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif serta rekapitulasi data penelitian di atas diperoleh data bahwa hasil rata-rata persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 41%, persentase yang menjawab sangat setuju 34%. Selanjutnya persentase pemuda yang menyatakan tidak setuju 10%, yang menyatakan sangat tidak setuju 10% dan yang menjawab ragu sebanyak 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini sesuai dengan penjelasan teoritis di atas.

Kepala sekolah merupakan aktor penting dalam satuan pendidikan dalam menjalankan roda manajerial untuk terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif, kemudian terlaksananya pelayanan administrasi sekolah serta terlaksananya pembinaan sumber daya sekolah agar meningkatkan mutu pendidikan yang diharapkan semua pihak. Manajerial kepala sekolah merupakan proses pendayagunaan sumber daya sekolah dasar melalui kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian secara lebih efektif dan efisien. Dari fungsi perencanaan sekolah tentunya diawali dari penentuan visi, misi dan tujuan sekolah yang telah dirancang dan dikembangkan pada setiap tahun ajaran baru. Ini diawali sejak sekolah menentukan pembagian surat keputusan mengajar pada personil guru di kelas. Menentukan visi dan misi sekolah tentunya sangat tergantung dari

kondisi dan situasi sekolah tersebut baik lingkungan sekolah, guru dan staf yang tersedia, sarana dan prasarana maupun stakeholder yang sudah terbangun.

Pengorganisasian, peneliti beranggapan bahwa sebuah lembaga pendidikan SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat sangat tergantung pada pengorganisasian yang dibangun. Lembaga SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat akan berjalan lancar sesuai tujuan yang dicanangkan tentunya diawali dengan pengorganisasian yang teratur pula. Oleh karena itu, manajerial sangat menentukan untuk diterapkan di sekolah agar terwujudnya mutu pendidikan, di samping itu faktor kepala sekolah yang menjalankan manajerial juga menjadi penentu terlaksana atau tidaknya peran manajerial di sekolah.

Kepala sekolah bersama warha sekolah dalam membuat perencanaan terdapat aktivitas yang dilakukan yaitu prakiraan, penetapan tujuan, pemrograman, penjadwalan, penganggaran, pengembangan prosedur, penetapan dan penafsiran kebijakan. Manajerial kepala sekolah pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, untuk mencapai tujuan organisasi, secara efisien dan efektif (Wahjosumidjo, 2000)

Kepala sekolah pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat juga harus paham tentang pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi sebagai bahan pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi, dalam konteks ini kepala sekolah tidak hanya paham cara mengelola sekolah, sesuai dengan perannya sebagai manajer, tetapi harus paham tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini sejalan penjelasan Purwanto (Khasana, 2017), bahwa seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam

peranan, yaitu: "Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah. kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki seseorang, dikarenakan tugas yang diembannya berusaha memberikan pengarahan kepada pengikutnya (follower) untuk mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling dominan berperan, baik peran dan fungsinya dalam kepemimpinan maupun manajemen. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pendayagunaan sumber daya, dan pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini dapat dilihat pada hasil rata-rata persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 41%, persentase yang menjawab sangat setuju 34%. Selanjutnya persentase pemuda yang menyatakan tidak setuju 10%, yang menyatakan sangat tidak setuju 10% dan yang menjawab ragu sebanyak 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat. Sehubungan data statistik di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan pada SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa pengaruh manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat hampir setengahnya menjawab ada pengaruh manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini dapat dilihat pada hasil rata-rata persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 41% dan persentase yang menjawab sangat berpengaruh 34%. Selanjutnya sebagian kecil responden yang menyatakan tidak berpengaruh dengan persentase jawaban 10%, yang menyatakan sangat tidak berpengaruh 10% dan yang menjawab ragu sebanyak 5% ada pengaruh manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar pada gugus 1 Kecamatan Meureubo di Kabupaten Aceh Barat.

REFERENCE LIST

- Anan, A. A. A. (2015). Strategi Hubungan Masyarakat dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Darut Taqwa. *Jurnal Al-Murabbi*, 1(1), 173-186.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1-26.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31-42.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Majir, A. (2014). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah.

- Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyasa. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). *Manajemen pendidikan*. RajaGrafiika Persada.
- Myrdal. (2019). *Kinerja Guru*. Bandung: Media Pustaka.
- Nurdin, M. (2005). Pendidikan yang menyebalkan. *Yogyakarta: Ar-Ruzz*.
- Puspitasari, H. (2018). Standar proses pembelajaran sebagai sistem penjaminan mutu internal di sekolah. *Muslim Heritage*, 2(2), 339–368.
- Rahayuningsih, R. (2012). *Penerapan Siklus Belajar 5E (Learning Cycle 5E) Disertai Peta Konsep untuk Meningkatkan Kualitas Proses dan Hasil Belajar Kimia pada Materi Kelarutan dan Hasil Kali Kelarutan Kelas XI IPA SMA Negeri 1 Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012*.
- Rohiat, R., & Pd, M. (2010). *Manajemen sekolah: Teori dasar dan praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Deepublish.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan: pembuka ruang krativitas, inovasi dan pemberdayaan potensi sekolah dalam sistem otonomi sekolah*.
- Sagala, S. (2017). *Konsep dan makna pembelajaran: Untuk membantu memecahkan problematika belajar dan mengajar*.
- Suparlan, M. (2022). *Manajemen Berbasis Sekolah: dari Teori sampai dengan Praktik*. Bumi Aksara.
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.