BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sektor pendidikan saat ini memegang peranan yang sangat penting. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan bagi pembangunan nasional negara ini. Oleh karena itu, harus ada *goodwill* dari pemerintah untuk menciptakan suatu sistem pendidikan yang lebih bermutu yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan jaman. Hal tersebut sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 yang menyatakan "(3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang, (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan *sekurang-kurangnya dua puluh persen* dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional".

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan merupakan tempat penyelenggaraan proses belajar mengajar untuk membimbing, mendidik, melatih, dan mengembangkan potensi anak didik dalam rangka mencerdaskan

kehidupan bangsa. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Mahmud (2009: 87) yang menjelaskan pendidikan sebagai suatu sistem sebagai berikut:

a. *Input*. Input pada sistem pendidikan dibedakan dalam tiga jenis, yaitu input mentah (*raw input*), input alat (*instrumental input*), dan input lingkungan (*environmental input*). Masukan mentah (*raw input*) akan diproses menjadi tamatan (*output*) dan input pokok dalam sistem pendidikan adalah dasar pendidikan, tujuan pendidikan, dan anak didik atau peserta didik.

b. *Process*. Proses pendidikan merupakan kegiatan mobilisasi segenap komponen pendidikan oleh pendidik terarah kepada pencapaian tujuan pendidikan. Kualitas proses pendidikan menggejala pada dua segi, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaannya. Kedua segi tersebut satu sama lain saling bergantung.

   Adapun komponen-komponen yang saling berkesinambungan pada proses sistem pendidikan adalah sebagai berikut: (1) Pendidik dan Non Pendidik; (2) Kurikulum (Materi Pendidikan); (3) Prasarana dan Sarana; (4) Administrasi; serta (5) Anggaran

c. *Enviromental*. Proses pendidikan selalu dipengaruhi oleh lingkungan yang ada di sekitarnya, baik lingkungan itu menunjang maupun menghambat proses pencapaian tujuan pendidikan. Lingkungan yang mempengaruhi proses pendidikan tersebut, yaitu: lingkungan keluarga, lingkungan sekolah atau lembaga pendidikan, lingkungan masyarakat, lingkungan keagamaan, sosial budaya, alam, ekonomi, dan lain sebagainya

d. *Output* Pada sistem Pendidikan. *Output* pada sistem pendidikan adalah hasil keluaran dari proses yang terjadi di dalam sistem pendidikan. Adapun output pada sistem pendidikan dapat berupa lulusan (tamatan) atau putus sekolah

Komponen-komponen pendidikan yang telah dijelaskan tersebut diatas berinteraksi secara berkesinambungan saling melengkapi dalam sebuah proses pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan. Proses pendidikan pada hakikatnya adalah interaksi komponen tersebut dalam sebuah proses pencarian, pembentukan, dan pengembangan sikap serta perilaku anak didik hingga mencapai batas optimal (Mahmud, 2009: 87).

Namun dewasa ini kriteria keberhasilan pendidikan seringkali hanya berorientasi pada nilai akademik saja, belum menunjuk kepada keberhasilan pengelolaan (*managerial or administrative process and activities*), sehingga efisiensi dan efektivitas internal maupun eksternal dari lembaga pendidikan tersebut belum dapat dilihat secara lebih jelas. Sebagai salah satu contoh, banyak sekolah mempertaruhkan reputasinya saat Ujian Nasional (UN). Makin banyak siswa yang tidak lulus ujian nasional, maka sekolah dianggap gagal menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Sebaliknya, bila semua atau banyak siswa yang lulus, sekolah dianggap berhasil atau sukses. Kondisi demikian seringkali mendorong pihak-pihak terkait menghalalkan segala cara agar dapat lulus ujian nasional. Padahal, seperti pendapat Nurhadi Mahmud diatas, keberhasilan pendidikan sebagai suatu sistem, harus dilihat secara

keseluruhan baik dari komponen input, pengukuran proses, *output*, maupun segi *outcomes*.

Untuk itu, salah satu upaya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, sesuai dengan amanat Undang Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 60, dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, maka diperlukan adanya akreditasi sekolah yaitu kegiatan penilaian (*asesmen*) sekolah secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan evaluasi diri dan evaluasi eksternal (visitasi) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah.

Fungsi akreditasi sekolah adalah : (a) untuk *pengetahuan*, yakni dalam rangka mengetahui bagaimana kelayakan dan kinerja suatu sekolah dilihat dari berbagai unsur yang terkait, mengacu kepada baku kualitas yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator amalan baik sekolah, (b) untuk *akuntabilitas*, yakni agar sekolah dapat mempertanggungjawabkan apakah layanan yang diberikan memenuhi harapan atau keinginan masyarakat, dan (c) untuk kepentingan *pengembangan*, yakni agar sekolah dapat melakukan peningkatan kualitas atau pengembangan berdasarkan masukan dari hasil akreditasi.

Akreditasi sekolah mencakup penilaian terhadap sembilan komponen sekolah, yaitu (a) kurikulum dan proses belajar mengajar; (b) administrasi dan manajemen sekolah; (c) organisasi dan kelembagaan sekolah; (d) sarana prasarana (e) ketenagaan; (f) pembiayaan; (g) peserta didik; (h) peranserta masyarakat; serta (i) lingkungan dan kultur sekolah. Hasil penilaian tersebut

dapat digunakan untuk menentukan tingkat kelayakan suatu sekolah dibandingkan standar kelayakan nasional yang dijadikan acuan. Dengan mengetahui kelayakan sekolah, selanjutnya kepada sekolah yang belum mencapai tingkatan minimal dari standard mutu, dilakukan pembinaan secara terus menerus sehingga mencapai standard mutu yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, kondisi pendidikan di Kabupaten Cirebon masih belum maksimal. Hal tersebut dapat diidentifikasi dari data-data yang diperoleh mengenai status Akreditasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Cirebon sampai dengan Tahun 2011, dapat diketahui bahwa belum semua Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Cirebon berstatus terakreditasi. Hal tersebut menandakan bahwa penyelenggaraan layanan pendidikan dan kinerja Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Cirebon masih belum maksimal sehingga masih perlu terus diupayakan peningkatan kualitas atau pengembangannya.

Kondisi pendidikan di Kabupaten Cirebon yang masih perlu ditingkatkan terlihat juga dari pencapaian hasil pada Ujian Nasional (UN) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel. 1.1. Pencapaian Hasil Ujian Nasional (UN) Tingkat SMP dari Tahun 2008/2009 sampai dengan 2010/2011

Hasil Ujian Nasional	Tahun		
	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Tertinggi	35,58	33,32	34,41
Rata-Rata	24,88	22,11	29,28

Terendah	23,25	24.21	25,15
% Siswa yang mendapat nilai diatas rata-rata	37,50%	28,54%	44,26%
% Kelulusan	97,65%	98,52%	99,65%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon Tahun 2011

Jika memperhatikan data diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat kelulusan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Cirebon tiap tahunnya mengalami peningkatan, akan tetapi masih belum mencapai angka maksimal (100% atau lulus semua). Selain itu, dari pencapaian nilai juga masih menunjukan adanya ketimpangan (belum merata). Untuk siswa yang mendapatkan nilai diatas rata-rata pada tahun 2010/2011 hanya sebesar 44,26%, hal tersebut menandakan bahwa jumlah siswa yang mendapat nilai dibawah rata-rata masih banyak (55,74%, lebih dari setengahnya).

Dengan memperhatikan data-data yang diperoleh peneliti pada saat observasi awal seperti diuraikan diatas, nampak jelas mutu pendidikan di Kabupaten Cirebon, khususnya pada jenjang pendidikan menengah pertama, masih belum mencapai hasil yang maksimal dan perlu terus diupayakan peningkatan mutunya.

Robert Blum mengungkapkan bahwa *: a positive school environment is built upon caring relationships among all participants: students, principals, teachers, staff, administrators, parents and community members* (Robert Blum :2005). Dari pendapat tersebut dapat difahami bahwa

untuk mencapai sekolah yang bermutu maka diperlukan adanya lingkungan sekolah yang positif yang dibangun dengan memperhatikan hubungan antara semua komponen: siswa, kepala sekolah, guru, staf, administrator, orang tua dan anggota masyarakat.

Kepala sekolah sebagai salah satu komponan sekolah memiliki tugas dan fungsi yang berpengaruh terhadap kelangsungan penyelenggaraan persekolahan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Engkay (2010) bahwa "kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif". Hal senada juga diungkapkan oleh Jerry Makawimbang (2012) bahwa "peranan kepala sekolah adalah sebagai pemimpin yang efektif, sebagai manager, pemimpin pengajaran, fasilitator hubungan masyarakat, agen perubahan, mediator konflik dan penegak disiplin".

Melihat pentingnya peranan kepala sekolah, maka pemerintah berupaya meningkatkan kualitas kepala sekolah melalui perangkat undang-undang (peraturan) sebagai rujukan dasar yaitu Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menetapkan ketentuan kualifikasi umum kepala sekolah/madrasah adalah sebagai berikut::

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non-kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;

2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang. (Permendiknas No. 13 / 2007)

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon dapat diketahui bahwa semua Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Cirebon pada saat dilakukan pengangkatan sudah memenuhi persyaratan, baik dari segi pendidikan (bahkan sebagian besar sudah berpendidikan strata S2), usia, pengalaman, maupun kepangkatan.

Selain ketentuan kualifikasi umum tersebut, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 juga menuangkan standard kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Adapun unsur-unsur kompetensi kepala sekolah yang dituangkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 sebagai berikut: (1) Kompetensi Kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial.

Sedangkan menurut *Boston Public Schools* pada saat merekrut kepala sekolah harus memenuhi kualifikasi yang disyarat sebagai berikut:

> *"Principals as leaders who are driven by a strong vision of high academic achievement for a diverse student population, are committed to social justice, and have the skills required to lead. Successful candidates will model effective leadership defined by integrity, clear and open communication, fairness, high standards, and an*

understanding of the needs and interests of a diverse community" (www.bostonpublicschools.org).

Dengan adanya kepala sekolah yang memiliki perilaku kerja, diharapkan dapat memiliki tingkat kinerja yang maksimal pula sehingga dapat menciptakan sekolah yang unggul. Menurut Abdul Aziz Wahab (2011) ciri sekolah unggul adalah :

> *"sekolah yang menggunakan kurikulum yang diperkaya, perlakuan tambahan diluar kurikulum nasional melalui pengembangan materi kurikulum, ketersediaan sarana prasarana, hasil proses belajar mengajar selalu dapat dipertanggungjawabkan kepada siswa, lembaga dan masyarakat, pembinaan kemampuan kepemimpinan, tunduk pada peraturan perundang-undangan pendidikan, menjadi percontohan sekolah lain".*

Namun berdasarkan Hasil penelitian Ramlan Lubis dari Universitas Negeri Medan (2012) menyatakan bahwa saat ini sebagian kepala sekolah agaknya masih belum memainkan peranannya secara optimal. Selanjutnya hasil penelitian tersebut mengungkapkan beberapa hal, yaitu:

> 1).Peran edukator, diantaranya dalam hal aktivitas mengajar , masih ada kepala sekolah yang sama sekali tidak pernah mengajar di kelas. Demikian juga halnya dengan peran membimbing guru melalui pelaksanaan supervisi klinis, Kepala menugaskan wakilnya untuk kegiatan supervisi klinis. (2).Dalam hal sistem penataan organisasi dan manajemen terkesan agak tertutup dan bersifat diatur dari pimpinan (top down). (3). Peran administrator yang dilakukan Kepala sekolah belum maksimal dalam penataan administrasi sekolah. (4). Peran Kepala sekolah sebagai *leader*, *innovator* dan *motivator*, masih menunjukkan lebih dominan dilakukan secara mandiri oleh orang-orang tertentu saja yang telah ditunjuk oleh kepala sekolah, tidak dilakukan secara bersama-sama.

Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki visi yang kuat terhadap prestasi akademik yang tinggi bagi

keragaman populasi siswa, komit terhadap keadilan sosial dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk memimpin. Model kepemimpinan efektif yang sukses didefinisikan dengan adanya integritas, terus terang dan berkomunikasi secara terbuka, jujur, memiliki standar yang tinggi, dan memiliki pemahaman terhadap kebutuhan dan keinginan dari keragaman masyarakat sebagai pelanggan.

Sesuai dengan Permendiknas Nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, penilaian kinerja kepala sekolah merupakan salah satu tugas pengawas sekolah. Dalam pasal 12 Permendiknas Nomor 28 tersebut disebutkan bahwa penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun, dan dilaksanakan oleh pengawas sekolah/madrasah. Penilaian kinerja kepala sekolah tersebut meliputi aspek kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, manajemen sumberdaya, kewirausahaan, serta aspek supervisi pembelajaran.

Berdasarkan hasil penilaian tim pengawasan sampai dengan tahun ajaran 2010/2011, dapat diketahui bahwa kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) di Kabupaten Cirebon rata-rata masih berada pada klasifikasi belum optimal dengan rata-rata skor akhir masih dibawah 75. Hal tersebut seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 1.2. Hasil penilaian tim pengawasan mengenai kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon sampai dengan Tahun Ajaran 2010/2011

Skor	Kategori	Tahun Ajaran		
		2008/2009	2009/2010	2010/2011
≤ 50	Kurang	7	5	3
51 – 60	Sedang	36	34	31
61 – 75	Cukup	32	36	41
76 – 90	Baik	18	20	23
91 – 100	Amat Baik	-	-	-
	Jumlah Kepala Sekolah	93	95	98

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon Tahun 2011

Disamping data-data tersebut diatas, dari hasil pra observasi yang dilakukan, peneliti juga memperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Cirebon belum semuanya dilakukan secara optimal jika dilihat dari masih banyaknya kasus-kasus yang tidak di tindak lanjuti, kurangnya pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh beberapa SMP Negeri yang ada di Kabupaten Cirebon, terutama SMP Satu Atap, misalnya kepala sekolah jarang ada di tempat, kepala sekolah yang tidak mempunyai jam pelajaran, guru yang kurang disiplin, kurang menguasai materi, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Serta masih adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, seperti adanya siswa-siswa dan tenaga pengajar yang terlambat masuk tetapi tidak dikenakan sanksi apapun, sehingga kejadian tersebut sering terulang setiap harinya.

Kondisi tersebut diatas tentunya sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi diharapkan dapat memberikan teladan perilaku kerja yang baik kepada guru, staf dan siswanya sehingga dapat mendukung kinerja kepala sekolah itu sendiri demi meningkatkan mutu sekolah. Pertanyaan dan sekaligus sebagai pokok masalahnya adalah bagaimana mungkin seorang kepala sekolah mampu menghasilkan kinerja yang baik kalau perilaku kerjanya saja masih belum optimal dan tidak dapat dijadikan teladan.

Adanya dukungan institusi sekolah sebagai faktor eksternal sangat diperlukan terkait dengan pengoptimalan kinerja kepala sekolah. Secara menyeluruh dukungan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang kondusif. Arti pentingnya budaya organisasi seperti dikemukakan oleh Jennifer A. Chatman & Sandra Eunyoung Cha (2003) bahwa "*Organizational culture is too important to leave to chance; organizations must use their culture to fully execute their strategy and inspire innovation. It is a leader's primary role to develop and maintain an effective culture"*. Budaya organisasi sekolah mempunyai arti yang penting, karena akan menentukan sikap dan perilaku tenaga pendidik agar menjadi profesional dalam memberikan pelayanan pendidikan.

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi juga merupakan faktor

yang turut menentukan perilaku kerja tenaga pendidik, budaya organisasi memiliki peran penting terhadap kesuksesan organisasi dengan beberapa alasan yang menjadi sumber stabilitas kelanjutan organisasi untuk membantu tenaga pendidik dalam menginterpretasikan apa yang terjadi di dalam organsasi, serta dapat membantu menstimulus antusias tenaga pendidik dalam menjalankan tugas secara profesional.

Faktor eksternal lainnya yang sangat diperlukan terkait dengan pengoptimalan kinerja kepala sekolah adalah sistem kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan/pegawai karena prestasi kerjanya atau jasa-jasanya yang telah dikeluarkan demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu organisasi/perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan/pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan/pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi/perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi bisa mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan/pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan/pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pemberian kompensasi, juga akan menyebabkan organisasi/perusahaan dan individual berkurang daya

kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan/pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang bagaimanan kinerja kepala sekolah, yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya sebagai manajer sekolah dan pengabdian pada masyarakat melalui studi analisis faktor budaya organisasi, perilaku kerja, dan kompensasi.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi di lingkungan sekolahannya yang mempunyai tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolahan yang di pimpinnya, untuk mengantarkan sekolahnya menjadi sekolah yang berkualitas memenuhi keinginan pelanggannya. Indikator keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari sejauhmana visi, misi dan strategi yang ada dapat dijalankan sehingga semua yang terlibat dapat mendukung pencapaiannya.

Untuk menciptakan hal tersebut diperlukan sosok kepala sekolah yang memiliki perilaku kerja yang baik. Ia harus menjadi teladan dan panutan bagi warga sekolah yang lainnya sehingga dengan demikian akan mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi kinerja kepala sekolah itu sendiri.

Penelitian ini akan sangat menarik, apabila seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dapat diungkap. Namun seperti yang telah diuraikan sebelumnya, serta mengingat keterbatasan penulis, lingkup persoalan penelitian ini akan dibatasi dengan memfokuskan pada tiga faktor pokok yang secara dominan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, yaitu (1) Budaya Organisasi, (2) Perilaku kerja dan (3) Kompensasi.

Sekolah sebagai suatu organisasi tentunya tidak akan terlepas dari adanya budaya sekolah. Secara sederhana budaya organisasi sekolah merupakan budaya yang berkembang atau berlaku dalam suatu organisasi sekolah yang dapat berupa norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, upacara, ritual, tradisi, yang mengatur anggota-anggota komunitas sekolah. Chuang, Church dan Zikic dalam Sopiah (2008 : 180) berpendapat bahwa "kesesuaian budaya organisasi akan dapat mengurangi terjadinya konflik, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang terkait dengan hubungan antar individu". Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Untuk menunjang hal tersebut, maka diperlukan adanya perilaku kerja kepala sekolah yang baik. Menurut Nasrul Wathon, (2005) ada delapan perilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberhasilan kerja (kinerja) baik ditingkat pribadi, organisional maupun sosial yaitu: bekerja tulus, tuntas, benar, bekerja keras, serius, kreatif, bekerja unggul, dan bekerja sempurna. Dengan adanya delapan perilaku kerja tersebut maka akan menghasilkan keberhasilan kerja (kinerja).

Hal tersebut didukung oleh temuan Hattami Amar (2011), yang mengungkapkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa di Kabupaten Bangka., dengan kata lain semakin baik perilaku kerja pemeriksa, maka kinerjanya pun akan semakin baik pula.

Disamping dibutuhkan perilaku kerja yang baik, dalam kehidupan suatu organisasi, perusahaan atau instansi, dalam hal ini lembaga pendidikan sekolah, pemberian kompensasi merupakan aspek yang sangat penting dan sensitif, mengingat bahwa karyawan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan menharapkan imbalan atau kompensasi yang berbentuk gaji. Dengan adanya kompensasi, karyawan atau pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2000) bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

2. Perumusan Masalah

Dengan batasan masalah ini, maka dapat dirumuskan masalah yang berpengaruh kuat terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon yaitu, Budaya Organisasi, perilaku kerja kepala sekolah, dan Kompensasi kepala sekolah sebagai variabel bebas serta Kinerja kepala sekolah sebagai variabel terikat, yang secara umum dirumuskan sebagai berikut : Apakah budaya organisasi, perilaku kerja dan kompensasi berpengaruh baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon?. Lebih lanjut, rumusan masalah tersebut dirinci sebagai berikut :

a. Perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon?
b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon?
c. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon?
d. Budaya organisasi, perilaku kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

1. **Tujuan Umum Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kinerja kepala sekolah, melalui studi pengaruh perilaku kerja budaya organisasi, dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja kepala sekolah sebagai variabel dependen serta untuk mendapatkan data yang kredibel dalam menguji hipotesis dan kesohehan penelitian yang dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan pengujian dari penelitian ini.

2. **Tujuan Khusus Penelitian**

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

a. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon.
b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon.
c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon.
d. Pengaruh budaya organisasi, perilaku kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Dengan diketahuinya gambaran dan pengaruh budaya organisasi, perilaku kerja dan kompensasi (sebagai variabel independen) terhadap kinerja kepala sekolah (sebagai variabel dependen) SMP Negeri di Kabupaten Cirebon, diharapkan akan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Teoritik

   Hasil penelitian ini dapat berguna bagi penyajian keilmuan dan khasanah penelitian secara empirik di bidang budaya organisasi, perilaku kerja dan kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah dan secara lebih luas dalam manajemen pendidikan, perilaku organisasi, khususnya dalam meningkatkan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan secara realita.

2. Manfaat Praktik

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Pimpinan/Kepala Sekolah. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat berguna: (1) sebagai masukan dalam proses peningkatan kinerja kepala sekolah, (2) sebagai masukan atau informasi dalam menciptakan budaya akademik yang kondusif untuk menunjang kinerja kepala sekolah yang produktif, (3) sebagai masukan dalam menyusun skala prioritas program pengembangan kualitas pelayanan pendidikan.

E. Struktur Organisasi Disertasi

Disertasi ini akan dikembangkan dengan struktur organisasi sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau signifikansi penelitian, serta struktur organisasi disertasi. Pada bagian pendahuluan ini, peneliti mengemukakan alasan rasional dan esensial yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, yaitu masih rendahnya mutu pendidikan, serta kompleksitas penyebabnya.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian, Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan Kinerja Kepala Sekolah, Perilaku kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Kajian pustaka ini akan menjadi landasan teoritis dalam penyusunan pertanyaan (instrument) penelitian.

Bab III Metode Penelitian, Pada bab ini dikembangkan tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain Penelitian, Metode Penelitian, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument, Teknik Pengumpulan Data serta Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini akan diuraikan tentang Pengolahan atau Analisis Data dan Pembahasan atau Analisis Temuan.

Bab V Kesimpulan dan Saran. Pada bab ini disajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

M a s h u r i, 2013
Kinerja Kepala Sekolah (Pengaruh Perilaku Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kabupaten Cirebon)
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu