

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sistem pendidikan nasional Indonesia berupaya agar terjaminnya pemerataan kesempatan pendidikan, meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan, serta efisiensi manajemen pendidikan dalam menghadapi tuntutan globalisasi. Dalam era globalisasi yang sedang terjadi saat ini pendidikan di Indonesia dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks dan persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu upaya pemerintah untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul tersebut adalah melalui pendidikan yang dimulai dari pendidikan dasar.

Secara konseptual, yang bertanggungjawab secara mikro atas penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang diungkapkan Supriadi (Mulyasa, 2007:23) bahwa: “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.

Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan pendidikan secara micro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002 :90) adalah sebagai berikut:

- 1). Peranan hubungan antar perseorangan.
 - a) *Figurehead*, berarti lambang dengan pengertian sebagai kepala sekolah sebagai lambang sekolah.
 - b) Kepemimpinan (*Leadership*). Kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
 - c) Penghubung (*liasion*). Kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.
- 2). Peranan informasional.
 - a) Sebagai *monitor*. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
 - b) Sebagai *disseminator*. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan memabagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid.
 - c) *Spokesman*. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.
- 3). Sebagai pengambil keputusan.
 - a) *Entrepreneur*. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang

baru serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

- b) Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
- c) Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allocator*). Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
- d) *A negotiator roles*. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus juga manajer di sekolahnya harus mempunyai kinerja yang efektif agar mampu mencapai visi dan misi sekolah. Hal tersebut sebagaimana Martin dan Millower serta Willower dan Kmetz (Mulyasa, 2012:63) bahwa kinerja kepala sekolah yang efektif setidaknya memiliki indikator yang berkaitan sekali dengan ilmu manajerial, yaitu:

- 1) Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya dan mampu mendorong semua warga sekolahnya untuk mewujudkannya.
- 2) Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.
- 3) Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
- 4) Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisir stress dan konflik negatif.
- 5) Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif dan akuntabel.
- 6) Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran.
- 7) Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

Dari ciri-ciri kinerja kepala sekolah yang efektif di atas terlihat bahwa kepala sekolah harus memiliki ilmu manajerial untuk dapat mewujudkan hal-hal seperti berikut ini: 1) Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis sekolah kepada keseluruhan guru dan staf, 2) Mampu mengkoordinasikan guru dan staf dalam merealisasikan keseluruhan rencana untuk menggapai visi, mengemban misi, menggapai tujuan dan sasaran sekolah, 3) Mampu berkomunikasi, memberikan pengarahan penugasan, dan memotivasi guru dan staf agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, 4) Mampu membangun kerjasama tim (*team work*) antar-guru, antar-staf, dan antara guru dengan staf dalam memajukan sekolah, 5) Mampu melengkapi guru dan staf dengan keterampilan-keterampilan profesional agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dan 6) Mampu melengkapi staf dengan ketrampilan-ketrampilan agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dan diperbaharui untuk kemajuan sekolahnya.

Di lapangan, ilmu manajerial kepala sekolah terkesan rendah, sebagaimana yang telah dilakukan uji terhadap ilmu manajerial kepala sekolah oleh Departemen Pendidikan Nasional, (Suhardiman, 2011:246-247) diperoleh dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten ilmu manajerialnya, padahal ilmu manajerial itu merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik.

Terry ((Burhanudin, 2005:530) mengatakan bahwa “Kegiatan manajemen adalah berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan”. Empat aspek tersebut adalah dimensi manajerial kepala sekolah, dengan demikian empat aspek manajemen tersebut berarti dapat menunjukkan manajerial kepala sekolah.

Di Kabupaten Pasaman Barat Kepala Sekolah Dasar Negeri masih rendah manajerialnya. Sebagai salah satu bukti yang dapat menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah tersebut rendah dapat dilihat dari predikat

akreditasi sekolah di Pasaman Barat yaitu hanya 2,32% yang terakreditasi A, 36,68% yang terakreditasi B, dan 61% terakreditasi C, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1
Akreditasi Sekolah Dasar di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2012

No	Nama Kecamatan	Jumlah Sekolah	Akreditasi			
			A	B	C	Belum Akreditasi
1	Kinali	42	0	12	30	0
2	Luhak Nan Duo	26	2	10	14	0
3	Pasaman	34	0	15	19	0
4	Sasak Ranah Pasisia	9	0	2	7	0
5	Talamau	26	2	8	16	0
6	Gunung Tuleh	22	0	9	13	0
7	Sungai Aur	22	2	6	14	0
8	Lembah Melintang	28	0	17	11	0
9	Koto Balingka	19	0	4	15	0
10	Sungai Beremas	11	0	3	8	0
11	Ranah Batahan	20	0	9	11	0
Jumlah		259	6	95	158	0
Persentase			2,32	36,68	61,00	0

Sumber data : Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Aspek yang menjadi penyebab rendahnya nilai akreditasi sekolah yang dimaksud adalah sistem pengelolaan sekolah. Pengelolaan tersebut salah satunya berasal dari ilmu manajerial yang dimiliki kepala sekolah. Di samping akreditasi sekolah terdapat pula lulusan sekolah yang rendah dibandingkan kabupaten/ kota se propinsi. Sebagaimana terlihat dalam data berikut:

Tabel 1.2
Hasil Ujian Nasional Per-Kabupaten di Propinsi Sumatera Barat Tahun 2012

No	Nama Kabupaten/ Kota	Hasil Ujian Nasional	
		Angka	Rangking
1	Kab.Agam	78,45	7
2	Kab.Pasaman	78,23	8
3	Kab.Lm Puluh Kota	75,31	14
4	Kab.Solok	75,68	13
5	Kab.Pdg Pariaman	77,12	12
6	Kab.Pesisir Selatan	74,66	15

7	Kab.Tanah Datar	73,5	16
8	Kab.Sijunjung	77,23	11
9	Kab.Kep.Mentawai	70,12	19
10	Kab.Pas. Barat	70,68	18
No	Nama Kabupaten/ Kota	Hasil Ujian Nasional	
		Angka	Rangking
11	Kab.Solok Selatan	77,68	10
12	Kab.Dharmasraya	72,87	17
13	KotaBukittinggi	85,64	1
14	KotaPadang	82,46	2
15	KotaPd. Panjang	80,06	3
16	KotaSawahlunto	79,98	4
17	KotaSolok	78,68	6
18	KotaPayakumbuh	78,12	9
19	KotaPariaman	79,65	5

Sumber data : Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat Tahun 2012 dengan pengolahan seperlunya

Tabel tersebut menunjukkan kualitas pendidikan di Kabupaten Pasaman Barat berada pada urutan ke 18 dari 19 Kabupaten yang ada. Sedangkan urutan ke 19 adalah Kabupaten Kepulauan Mentawai yang dinilai memang dinilai merupakan kabupaten tertinggal di Propinsi Sumatera Barat. Hal ini tentulah menunjukkan bahwa pengelolaan proses belajar mengajar di sekolah dianggap belum baik dan hal tersebut sangat terkait dengan aspek *actuating* dan *controlling* yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam proses belajar mengajar.

Secara lebih eksplisit, penulis juga melihat kinerja kepala sekolah yang ada di Kabupaten Pasaman Barat dari Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 sebanyak 16 (enam belas) poin pekerjaan yang harus dilaksanakan kepala sekolah hanya mampu dilaksanakan rata-rata tiga poin saja yaitu: 1) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat pelaksanaan. 2) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. 3) Mengelola

keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien. Ke tiga poin tersebut adalah yang hampir dilakukan oleh seluruh kepala sekolah, sedangkan 13 poin yang harus dikerjakan oleh kepala sekolah cenderung diabaikan meskipun ada yang melaksanakan namun masih belum sesuai harapan.

Begitu pula dilihat dari permendiknas RI Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan pendidikan yang memuat tentang a) Perencanaan program, b) Pelaksanaan rencana kerja, c) Pengawasan dan evaluasi, d) Kepemimpinan sekolah, e) Sistem informasi manajemen. Dari standar pengelolaan pendidikan tersebut semua poin di atas kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pasaman Barat masih rendah.

Bertolak dari pandangan penulis tersebut maka penulis melakukan observasi tanggal 15 Oktober 2013 ke beberapa SD Negeri di Kecamatan Koto Balingka, Kecamatan Sungai Beremas dan Kecamatan Lembah Melintang dan Kecamatan Sungai Aur yang masih dalam Kabupaten Pasaman Barat, dengan mewawancarai beberapa gurunya, penulis menanyakan bagaimana kepala sekolah dalam menyampaikan visi misi sekolah maupun dalam hal kepala sekolah membangun hubungan baik dengan tenaga pendidik lainnya untuk mampu bekerjasama secara harmonis dalam mewujudkan program-program sekolah. Beberapa guru mengatakan hal yang hampir sama dengan Adirsan, guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Aur mengatakan bahwa:

Kepala sekolah tidak memusyawarahkan bagaimana visi dan misi sekolah, guru-guru hanya melihat visi dan misi sekolah sudah terpampang di dinding sekolah dan tidak dimusyawarahkan bagaimana untuk mencapai visi dan misi tersebut serta tidak direvisi dari tahun ke tahun, sedangkan hubungan kepala sekolah dengan guru-guru agak tertutup, karena kepala sekolah tidak terbuka terutama tentang masalah-masalah yang terkait dengan kepala sekolah seperti menyusun program tahunan sekolah dan rencana anggaran, padahal guru-guru harusnya terlibat dengan perencanaan kegiatan tersebut sebab semua program pada akhirnya akan berhubungan juga dengan guru, oleh karena sikap tersebut kebanyakan guru-guru hanya menjalankan tugas mengajar di kelas saja dan kurang komunikasi terhadap hal-hal yang dibutuhkan guru.

Hasil dari studi eksplorasi awal, terlihat banyak item kelemahan dari kepala sekolah namun di sini yang penulis sorot adalah yang berkaitan dengan fungsi manajerial kepala sekolah, ternyata tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik dari kepala sekolah terhadap guru-guru sekolahnya dalam mencapai tujuan sekolah dan hal ini berkaitan dengan aspek manajerial dari kepala sekolah, kepala sekolah terlihat kurang membangun hubungan kerja yang harmonis baik antara kepala sekolah dan guru maupun antara sesama guru. Banyak sekolah yang penulis temui ternyata kepala sekolah bekerja sendiri dan membiarkan guru-guru sekolah yang dipimpinnya bekerja tanpa adanya perbaikan-perbaikan pembelajaran sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang rendah.

Keadaan di atas sebagaimana hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pengawas pada tanggal 16 Desember 2013, Devirawati pengawas sekolah dasar Kecamatan Sungai Beremas, mengatakan:

Sekolah dasar yang berada di daerah binaan saya sebanyak 8 dari 11 sekolah, dalam hasil evaluasi diri sekolah yang untuk tahun 2013 yang lalu terdapat beberapa kelemahan utama pada kepala sekolah diantaranya adalah dalam membuat perencanaan sekolah tidak atas dasar musyawarah dengan *stakeholder*, kemudian dalam membuat laporan dana BOS belum transparan terhadap guru-guru di sekolahnya serta hamper tidak adanya supervisi kelas. Untuk level kabupaten supervisi dan manajerial berkisar angka 0 sampai 1 rata-rata pelaksanaannya, sedangkan rata-rata secara dimensi untuk di Sungai Beremas yang ada bukti otentiknya tentang kinerja manajerial kepala sekolah hanya berkisar 20% saja.

Tabel 1.3
Kinerja kepala sekolah Kecamatan Sungai Beremas
wilayah binaan 1 Tahun 2013

No	Nama Sekolah	Aspek yang dinilai	Nilai
1	SDN 01 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	17
		Pengawasan	15
2	SDN 02 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
3	SDN 05 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	16

Saiful Duski, 2014

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		Pengawasan	10
4	SDN 06 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
5	SDN 07 Sungai Beremas	Perencanaan program	25
		Pelaksanaan rencana kerja	20
		Pengawasan	18
No	Nama Sekolah	Aspek yang dinilai	Nilai
6	SDN 08 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
7	SDN 10 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	20
		Pengawasan	15
8	SDN 11 Sungai Beremas	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
	Rata-rata		16,5

Sumber: EDS dari pengawas sekolah dasar Sungai Beremas

Dari rata-rata tersebut diartikan bahwa hanya sebesar 16,5% saja setiap aspek yang ada bukti temuannya.

Masih pada tanggal 16 Desember 2013, Fauzan, pengawas di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Balingka mengatakan:

Sejak Tahun 2010 sampai 2013 kepala sekolah biasanya kebanyakan mengerjakan laporan-laporan wajib ke dinas saja yang diutamakan, berkenaan dengan kinerja kepala sekolah terutama dalam manajerialnya sangat lemah sesuai dengan evaluasi diri sekolah yang telah dilakukan, dalam aspek manajerial seperti perencanaan sekolah sudah ada saja di kantor padahal ketika ditanyakan kepada guru perencanaan sekolah tersebut tidak ada dimusyawarahkan, begitu pula dalam memberikan penilaian hasil kerja guru tidak akurat sebagaimana mestinya, ada yang tidak diberikan nilai karena guru dianggap melawan, namun sayangnya tidak dilakukan pembinaan dengan cara yang tepat terhadap guru tersebut, sedangkan supervisi penilaian atas kinerja gurupun tidak ada dilakukan, sehingga bagaimana bisa membuat nilai kinerja guru oleh kepala sekolah. Hampir semua sekolah binaan saya selama ini belum ada yang melakukan tugas manajerialnya dengan baik, sehingga dari hal tersebut di atas sudah menggambarkan bahwa manajerial kepala sekolah tersebut lemah.

Dan Fauzan, juga memberikan sebagian hasil evaluasi diri sekolah binaannya yang bersumber dari hasil evaluasi diri sekolah dengan mengambil hanya bagian yang terkait dengan kinerja manajerial kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kinerja kepala sekolah Kecamatan Koto Balingka
wilayah binaan 1 Tahun 2013

No	Nama Sekolah	Aspek yang dinilai	Nilai
1	SDN 01 Koto Balingka	Perencanaan program	25
		Pelaksanaan rencana kerja	18
		Pengawasan	10
2	SDN 03 Koto Balingka	Perencanaan program	15
		Pelaksanaan rencana kerja	10
		Pengawasan	5
3	SDN 05 Koto Balingka	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	16
		Pengawasan	10
4	SDN 07 Koto Balingka	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
5	SDN 08 Koto Balingka	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
6	SDN 09 Koto Balingka	Perencanaan program	20
		Pelaksanaan rencana kerja	15
		Pengawasan	10
	Rata-rata		14,67

Sumber: EDS dari pengawas sekolah dasar Koto Balingka

Dari rata-rata tersebut diartikan bahwa hanya sebesar 14,67% saja setiap aspek yang ada bukti temuannya.

Masih pada tanggal 16 Desember 2013, M. Yusuf, pengawas sekolah dasar Kecamatan Lembah Melintang mengatakan:

Terkait manajerial kepala sekolah di daerah binaan saya terdapat beberapa kelemahan seperti, penjabaran visi misinya sendiri masih ada yang tidak mengerti bahkan ada yang sudah 4 dan 5 tahun tidak berganti

visi misinya seharusnya 1 kali 2 tahun direvisi, dalam membuat program sekolah pun tidak matang, terdapat juga kepala sekolah yang tidak mampu membina tata usaha dan tata usaha pun sering berganti sehingga pengarsipan sering tidak ada, disamping itu kepala sekolah yang diangkat pada umumnya honorer sehingga wajar hasil kinerja rendah, lagi pula kepala sekolah memang lebih banyak mengurus urusan rutin harusnya bisa dikelola tata usaha, ini akibat tidak adanya sertifikat diklat kepala sekolah yang diangkat.

M. Yusuf, juga memberikan sebagian dari hasil evaluasi diri sekolah binaannya dari data evaluasi diri sekolah yang terkait kinerja manajerial kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Kinerja kepala sekolah Kecamatan Lembah Melintang
wilayah binaan 1 Tahun 2013

No	Nama Sekolah	Aspek yang dinilai	Nilai
1	SDN 02 Lembah Melintang	Perencanaan program	33
		Pelaksanaan rencana kerja	30
		Pengawasan	28
2	SDN 04 Lembah Melintang	Perencanaan program	35
		Pelaksanaan rencana kerja	30
		Pengawasan	27
3	SDN 05 Lembah Melintang	Perencanaan program	40
		Pelaksanaan rencana kerja	38
		Pengawasan	35
4	SDN 07 Lembah Melintang	Perencanaan program	33
		Pelaksanaan rencana kerja	30
		Pengawasan	25
5	SDN 19 Lembah Melintang	Perencanaan program	35
		Pelaksanaan rencana kerja	33
		Pengawasan	30
6	SDN 11 Lembah Melintang	Perencanaan program	35
		Pelaksanaan rencana kerja	30
		Pengawasan	25
7	SDN 12 Lembah Melintang	Perencanaan program	40
		Pelaksanaan rencana kerja	37
		Pengawasan	35
8	SDN 15 Lembah Melintang	Perencanaan program	24
		Pelaksanaan rencana kerja	22
		Pengawasan	20
9	SDN 21 Lembah Melintang	Perencanaan program	33
		Pelaksanaan rencana kerja	30
		Pengawasan	29
10	SDN 23 Lembah Melintang	Perencanaan program	24
		Pelaksanaan rencana kerja	23

		Pengawasan	20
	Rata-rata		30,3

Sumber: EDS dari pengawas sekolah dasar Lembah Melintang

Dari rata-rata tersebut diartikan bahwa hanya sebesar 30,3% saja setiap aspek yang ada bukti temuannya.

Dari penjelasan yang diberikan oleh pengawas yang berasal dari tiga kecamatan dan hasil penilaian kinerja kepala sekolah tersebut memberikan gambaran kinerja manajerial kepala sekolah baru sebatas pengerjaan hal-hal yang rutin saja, belum menjalankan sebagaimana manajerial kepala sekolah yang seharusnya seperti yang terdapat dalam permendiknas Nomor 13 dan 19 Tahun 2007, sehingga berdasarkan kondisi yang digambarkan oleh tiga pengawas tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja manajerial kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten pasaman Barat perlu diperbaiki.

Menurut Dharma (Suhardiman, 2011:247) banyaknya kepala sekolah yang kurang memenuhi standar, kondisi ini tidak lepas dari proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah yang berlaku saat ini. Di beberapa daerah, termasuk di kabupaten Pasaman Barat posisi kepala sekolah tergantung Bupati dan Kepala Dinas Pendidikan. Proses dari guru untuk menjadi kepala sekolah bisa saja terjadi hanya beberapa hari saja, bahkan beberapa jam melalui seleksi biasa, seperti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Di samping keadaan di atas pasti ada faktor penyebab lainnya sehingga kinerja manajerial kepala sekolah tidak efektif. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhardiman (2008) menyimpulkan bahwa pengaruh rekrutmen, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah sangat tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hartini (2010) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial maupun secara bersama-sama antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja

Kepala Sekolah. Kumajas (2012) menemukan adanya terdapat hubungan

Saiful Duski, 2014

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KABUPATEN PASAMAN BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

positif dan signifikan antara Motivasi Berusaha terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Supono (2006) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Suhardiman (2011), menemukan pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah.

Menurut Margaret Dale (2003:30), “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah motivasi berprestasi, sikap, perilaku, kepribadian, pengetahuan, kompetensi”. Newstron dan Davis (2002:219) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, kesempatan, tujuan, motivasi, perhatian, lingkungan, komitmen, kebutuhan, keinginan, kepuasan, dan penghargaan baik dari lingkup internal maupun eksternal organisasi.

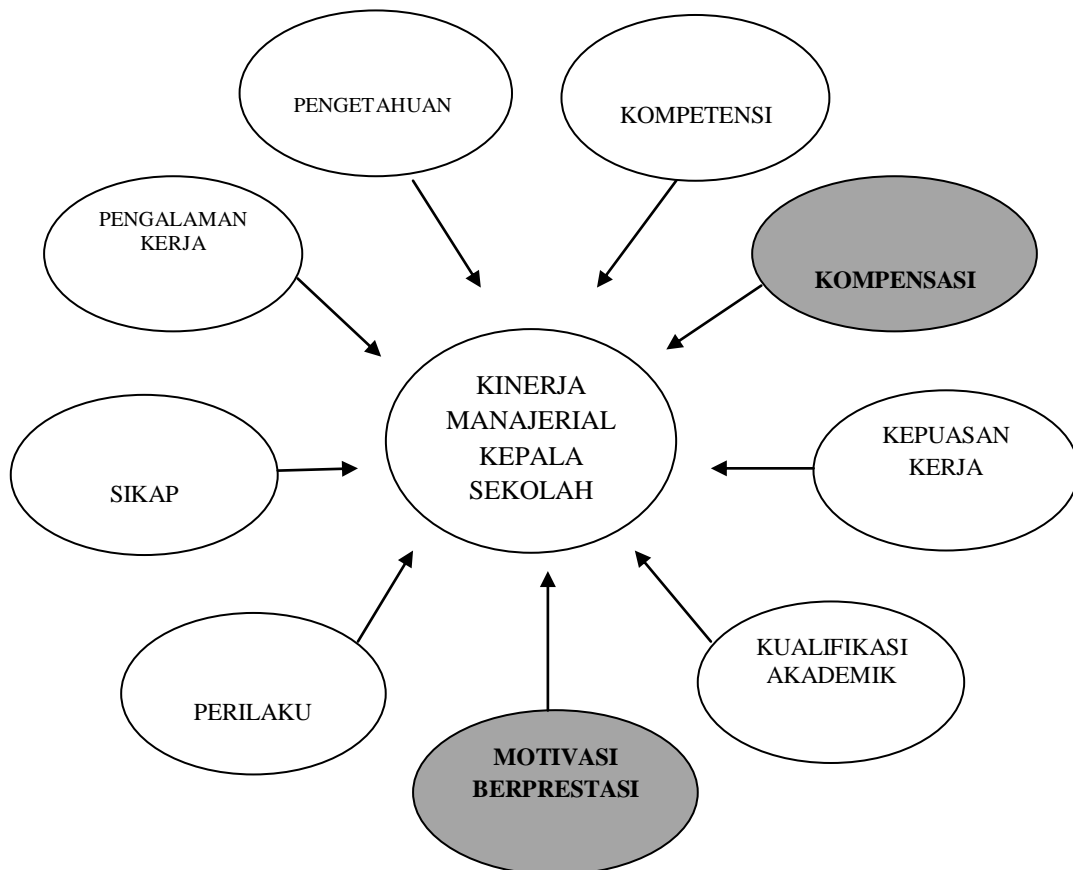
Menurut Uno (2006:71) bahwa “Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Lebih lanjut Uno mengatakan bahwa “Besarnya atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, kompetensi manajerial yang harus dimiliki seorang kepala sekolah seperti uraian di atas tidaklah sesuatu yang dapat berdiri sendiri, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun salah satu faktor internal yang dimaksud ialah motivasi berprestasi sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja manajerial kepala sekolah salah satunya adalah kompensasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik meneliti pengaruh motivasi berprestasi dan bentuk kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Pasaman Barat. Sehingga sesuai dengan realita di lapangan maka penulis mengambil judul penelitian yaitu: “Pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Pasaman Barat”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka penulis mengidentifikasi masalah menjadi sebagai berikut:



Gambar 1.1

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial kepala sekolah dari: Newstron dan Davis (2002), Margaret Dale (2003), Uno (2006), Supono (2006), Hartini (2010), Suhardiman (2008), Kumajas (2012)

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut maka penulis membatasi hanya pada dua faktor saja dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi dan bentuk kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah sebab merupakan penelitian yang baru dengan kajian tersebut terutama di

Kabupaten Pasaman Barat. Dengan meneliti variabel tersebut penulis ingin

Saiful Duski, 2014

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KABUPATEN PASAMAN BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengetahui bagaimana signifikannya motivasi berprestasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja manajerial kepala sekolah serta berapa besar pengaruhnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai masalah yang diteliti, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Pasaman Barat?”

Dari rumusan masalah di atas, dijabarkan menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana motivasi berprestasi kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat?
3. Bagaimana kompensasi kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat?
4. Berapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat?
5. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat?
6. Berapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran mengenai kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat.
2. Memperoleh gambaran motivasi berprestasi kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat.
3. Memperoleh gambaran kompensasi yang berlaku pada kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat.
4. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat.
5. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat.
6. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah di SDN Se-Kabupaten Pasaman Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan atau mengembangkan sikap atau perilaku dalam beberapa kegiatan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis seperti yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :

- a. Memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan terutama dalam bidang pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah.

- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja manajerial kepala sekolah sebagai pengelola ditingkat satuan pendidikan yang professional dalam meningkatkan efektivitas sekolah.
- c. Sebagai referensi keilmuan dalam bidang ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan :

- a. Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kinerja manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kepala sekolah.
- b. Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam upaya merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kinerja manajerial kepala sekolah sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan efektivitas sekolah sesuai dengan tujuan program yang sudah ditetapkan.
- c. Manfaat untuk peneliti selanjutnya adalah agar dapat dijadikan bahan rujukan atau bahan kajian lebih lanjut.

E. Struktur Organisasi Tesis

Dalam tesis ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari sub bab yang dirinci sebagai berikut:

Bab I, berisi tentang pendahuluan, yang di dalamnya berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi tesis.

Bab II, berisi tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, di dalamnya berisi tentang: kajian pustaka, kinerja manajerial kepala sekolah dalam administrasi pendidikan, motivasi berprestasi, kompensasi kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

Bab III, berisi tentang metodologi penelitian, di dalamnya berisikan: lokasi, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian dan justifikasi, metode penelitian, defenisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan

instrumen (pengujian validasi, reliabilitas, daya beda, tingkat kesukaran), teknik pengumpulan data, alasan rasional, dan analisis data.

Bab IV, berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, di dalamnya berisikan: Pengolahan atau analisis data dan pembahasan atau analisis temuan .

Bab V, berisi tentang kesimpulan dan saran, di dalamnya berisikan: kesimpulan dan saran. Menyajikan penafsiran pemaknaan peneliti terhadap terhadap hasil analisis temuan penelitian serta memberikan rekomendasi yang dapat ditujukan kepada para pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian yang bersangkutan, serta kepada kepada yang berminat melakukan penelitian selanjutnya.

Di akhir tesis ini terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait penelitian.