

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sebuah proses untuk menjadikan generasi berikutnya mampu menghadapi tantangan globalisasi. Guna menyongsong era globalisasi, dunia pendidikan sebagai supra sistem pembangunan nasional harus mengedepankan paradigma baru pendidikan terutama pandangan tentang mutu dalam pendidikan. Paradigma baru pendidikan fokus pada fungsi dan peran lembaga pendidikan sebagai lembaga konstruktif bagi masyarakat dan memenuhi kebutuhan pelanggannya. Paradigma pendidikan menjadi acuan atau kerangka guna meninjau aspek-aspek pengelolaan dalam pendidikan termasuk pada level pimpinan sekolah.

Paradigma baru dalam pendidikan menuntut adanya perbaikan pada setiap aspek baik sistem pendidikan secara internal maupun di luar sistem itu sendiri terutama relasinya dengan masyarakat termasuk kualifikasi kepala sekolah. Peraturan menteri pendidikan nasional no 13 tahun 2007 semakin mempertegas bagaimana fungsi dan peran kepala sekolah dalam pendidikan. Penetapan standar bagi Kepala Sekolah menunjukkan bahwa upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan bersifat menyeluruh. Kepala sekolah sebagai leader, manajer, supervisor yang memiliki kepribadian serta jiwa sosial yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah dalam rangka peningkatan profesionalitas guru dan mutu peserta didik.

Penetapan standar kualifikasi kepala sekolah menunjukkan bahwa Permen diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Sekolah, sebagai landasan untuk penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru, membimbing staf serta, mengembangkan kemampuan staf dalam memberikan layanan, mengikuti perkembangan Iptek yang difungsikan untuk mendorong perbaikan pada layanan pendidikan, dan contoh mengajar yang

mengambarkan wujud objektivitas kesadaran kritis dalam pendidikan. Adanya kebijakan tentang standar pada kepala sekolah merupakan wujud nyata dari upaya mendorong lulusan yang sesuai dengan tujuan pendidikan seperti tercantum pada Pasal 4 UU Sisdiknas tahun 2003 yaitu:

Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Penyelenggaraan serta tata kelola lembaga pendidikan di sekolah tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai penentu keberhasilan penyelenggaraan tata kelola pendidikan bermutu. Kepala sekolah adalah pengelola sumber daya manusia di sekolah dimana SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi karena sumberdaya manusia yang menggerakkan sumberdaya lainnya. Sumberdaya manusia dapat menciptakan nilai pada titik temu diantara system implementasi strategi termasuk di lembaga kependidikan formal .

Hasil kajian empiris mengenai kinerja kepala sekolah di lembaga pendidikan dasar secara umum masih belum sesuai harapan. Penetapan kualifikasi belum sepenuhnya diikuti dengan kualifikasi yang berkaitan dengan kemampuan manajerial dan kewirausahaan. Kepala sekolah belum mampu menyusun perencanaan strategis sekolah untuk berbagai fungsi baik SDM atau pelayanan pelanggan jasa pendidikan. Pengembangan sekolah belum disesuaikan dengan kebutuhan baik kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal. Kepemimpinan sekolah belum mendorong tumbuhnya intelektualitas guna pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal. Kepemimpinan perubahan menuju organisasi pembelajaran yang efektif belum berjalan terutama di sekolah-sekolah yang memiliki dukungan lemah terutama dalam sumber daya.

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

Hasil observasi pengawas terhadap komitmen sebagai manajer sekolah menunjukkan bahwa tingkat komitmen para kepala sekolah untuk melaksanakan fungsi manajerial perlu dievaluasi. Sebagian besar para kepala sekolah lebih banyak terlibat dalam urusan administratif. Kepala sekolah kurang memiliki komitmen yang mendorong bagaimana dirinya dapat berperan strategis untuk mengadakan perubahan pada sistem untuk menciptakan lingkungan yang kondusif. Kepala sekolah fokus pada hal-hal administratif seperti administrasi pengelolaan BOS dan BOSDA. Kepala sekolah kurang berperan sebagai manajer dan fokus pada hal-hal yang bersifat strategis maupun konseptual untuk perubahan.

Beberapa hal yang menghambat tercapainya kinerja kepala sekolah antara lain rendahnya komitmen sebagai seorang manajer yang berperan untuk menghasilkan kinerja optimal pada aspek strategis seperti bagaimana menyebarkan visi kepada seluruh organisasi, menjadi suri tauladan atau mendorong kerjasama antar unit dalam organisasi. Seorang manajer adalah perencana pengembangan kurikulum disekolah dengan perencanaan sesuai tujuan atau misi sekolah.

Pemerintah mencanangkan peningkatan mutu secara berkelanjutan termasuk mutu pendidikan di tingkat SD. Penetapan 8 standar dalam pendidikan merupakan salah satu wujud dari adanya orientasi terhadap mutu dalam penyelenggaraan pendidikan. Pemerintah menetapkan standar mutu pada Isi, proses, kompetensi Lulusan (SKL). Standar pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, Pengelolaan baru, pembiayaan pendidikan, dan Standar penilaian

Isu strategis dalam pengelolaan pendidikan di tingkat SD adalah mengenai mutu. Lee dan Manson (2014, hlm 825) bahwa *The global policy discourse is turning towards levelling up educational quality for all*. Mutu itu sendiri dipengaruhi oleh struktur seperti dikemukakan sekolah. Lee dan Manson (2014, hlm 825) mengemukakan bahwa struktur memiliki pengaruh terhadap kualitas pendidikan. Sebelumnya Aksu (2011, hlm 100) sebelumnya

mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan mutu penyelenggaraan pendidikan di Tingkat SD. Ali (2012, hlm 89) menegaskan bahwa kepemimpinan mutu di tingkat SD antara lain terkait dengan kemampuan strategic, intervensi strategic dan kebijaksanaan seperti dikemukakan : *“wisdom, strategic intervention point and strategic competence which are pertinent for efficient and effective leadership in realizing the objectives of the National Education Master Plan”*. Menurut Mosadeghrad (2014, hlm 545) kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian mutu. Mutu menjadi orientasi nilai dalam penyelenggaraan pendidikan guna mendorong meningkatnya output berupa lulusan yang bermutu.

Pemerintah Kota Bekasi telah memiliki kebijakan mutu yang dijadikan sebagai landasan operasional untuk memecahkan masalah mutu pada penyelenggaraan pendidikan termasuk di sekolah dasar. Berdasarkan Perda kota Bekasi Nomor 05 Tahun 2007 ditetapkan mengenai standar mutu dalam pendidikan di Kota Bekasi. Pertimbangan Perda tersebut adalah peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Dukungan struktur berupa kebijakan tidak secara langsung merubah mutu dalam penyelenggaraan pendidikan. Kompleksitas penyelenggaraan pendidikan bermutu di tingkat SD berbeda dibandingkan dengan jenjang yang lebih tinggi misalnya SMA atau perguruan tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan upaya-upaya untuk mendorong mutu terhambat.

Persoalan tentang mutu yang menjadi isu strategis adalah berkaitan dengan kepala sekolah. Kondisi tersebut merupakan fenomena umum yang terjadi di Kota Bekasi. Hasil penilaian pengawas pada tahun 2013-2015 terhadap penilaian kinerja pengelolaan di SD belum mengalami perubahan signifikan. Pada tahun

2013-2015 rata-rata pengelolaan baru mencapai 86 % atau meningkat dari tahun 2010 sebesar 82 % dengan nilai kualifikasi **B**. Simpulan penilaian pengawas diperlukan kompetensi kepala sekolah dalam mengelola administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah belum mengeluarkan kebijakan, prosedur, peraturan maupun rencana anggaran yang dapat mendorong perubahan serta penciptaan lingkungan yang kondusif. Kebijakan lebih banyak mengikuti kebijakan kepala sekolah terdahulu. Secara praktek, kinerja kepala sekolah pada fungsi perencanaan di tingkat sekolah dasar sering terabaikan. Kepala sekolah lebih memilih mengambil kebijakan populer terutama bagi kepala sekolah yang baru ditempatkan. Lemahnya perencanaan menyebabkan fungsi sebagai organisator lembaga maupun evaluator menjadi lemah. Kepala sekolah sulit menerapkan fungsi-fungsi manajerial pada setiap fungsi manajemen terutama pada penciptaan lingkungan dan fokusnya sebagai manajer. Hasilnya kinerja kepala sekolah tidak sesuai dengan tujuan lembaga. Kinerja administratif berbeda dengan kinerja kepala sekolah secara faktual. Hal ini turut dipengaruhi adanya tuntutan terhadap peningkatan mutu sekolah dari para pelanggannya. Di sisi lain kepala sekolah terutama di sekolah berakreditasi B memiliki masalah seperti sarana prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan.

Lemahnya kualifikasi dan kinerja kepala sekolah menyebabkan jumlah SD di Kota Bekasi terutama sekolah dasar yang berakreditasi B cukup signifikan. Kepala sekolah sulit mewujudkan nilai tambah dari para pendahulunya dan lebih terpaku pada administratif. Padahal input siswa yang tidak terstandar, jumlah yang terlalu besar tidak seimbang dengan kemampuan sekolah terutama fasilitas dapat mempengaruhi bagaimana kualitas sekolah dan pada akhirnya merupakan gambaran dari kinerja kepala sekolah.

Faktor yang menghambat pencapaian kinerja kepala sekolah adalah lemahnya kemampuan konseptual dan praktek sebagai manajer. Manajemen adalah praktek. konsep manajemen yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah

belum tentu bisa di praktekan secara efektif dan efisien. Manajemen adalah seni dan ilmu pengetahuan. Tanpa kompetensi sebagai seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial serta memahami kurikulum dan aspek pendidikan maka sulit mewujudkan kinerja optimal seorang kepala sekolah. Sistem rekrutmen kepala sekolah yang didasarkan pada kompetensi belum secara ideal di terapkan. Banyak terjadi kepala sekolah yang direkrut justru tidak mampu bekerja karena rendahnya kemampuan adaptif terhadap situasi di sekolah terutama bagi kepala sekolah yang muda. Sebagai manajer, seorang kepala sekolah memastikan bahwa setiap individu dalam lembaga bekerja sama dan bekerja untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah adalah mitra kerja guru pada saat melaksanakan fungsi sebagai tenaga pendidik, pimpinan tim kerja dari satuan pendidikan yang dikelolanya. Peran sebagai manajer tersebut cukup kontras dengan kenyataan yang terjadi di beberapa sekolah di kota Bekasi.

Hasil observasi pengawas terhadap kemampuan manajerial terutama pada fungsi evaluasi sangat lemah. Para kepala sekolah tidak dapat memberikan sangsi tegas terhadap guru yang sering datang terlambat maupun yang dinilai memiliki kinerja rendah menurut keluhan yang disampaikan baik oleh para siswa maupun sesama guru. kepala sekolah belum menempatkan diri sebagai rekan kerja dan melakukan supervisi secara continue terhadap para guru. Peran kepala sekolah lebih banyak pada fungsi administratif pada kegiatan sehari-hari.

Persoalan kinerja manajerial kepala sekolah kerap menjadi isu dalam lembaga. Penyelesaian masalah tersebut belum bersifat menyeluruh. Kepala sekolah adalah pimpinan lembaga yang dianggap memiliki kemampuan manajerial lebih baik dibanding guru. Kepala sekolah memiliki budaya kerja yang berbeda dengan guru. Salah satu faktor yang menjadi penyebab kinerja kepala sekolah menurun maupun meningkat adalah motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi merupakan aspek mental yang bersifat dinamis. Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi berprestasi memiliki keinginan kuat untuk memperbaiki

kondisi disekolahnya dan berusaha mengadakan perubahan pada setiap aspek yang mempengaruhi pembelajaran dan pengajaran.

Hasil penilaian kinerja kepala sekolah oleh pengawas didapatkan temuan bahwa 70 sekolah yang terakreditasi B di SDN kota Bekasi tidak menggunakan standar yang tinggi terhadap pencapaian kinerja guru maupun para siswa karena tidak tercapainya rasio jumlah guru dan siswa serta kelengkapan fasilitas yang ada

Tabel 1.1
Daftar SDN dengan Akreditasi B di Kota Bekasi

NO	Nama Sekolah	Lokasi	Jumlah Guru	Jumlah Siswa	Akredetasi
1	SD Negeri Bintara IV	Bekasi Barat	20	1263	B
2	SD Negeri Bintara XI	Bekasi Barat	17	1066	B
3	SD Negeri Jatibening III	Pondok Gede	24	1058	B
4	SD Negeri Mustikajaya II	Mustika Jaya	30	998	B
5	SD Negeri Jati Murni VI	Pondok Melati	20	992	B
6	SD Negeri Kota Baru VI	Bekasi Barat	17	932	B
7	SDN Jatiwaringin XIII	Pondok Gede	18	905	B
8	SD Negeri Jatiasih I	Jatiasih	26	849	B
9	SD Negeri Bekasi Jaya IX	Bekasi Timur	25	818	B
10	SD Negeri Jatisampurna VIII	Jatisampurna	19	810	B
11	SD Negeri Bekasi Jaya XIII	Bekasi Timur	24	778	B
12	SD Negeri Cimuning V	Mustika Jaya	23	775	B
13	SD Negeri Bintara Jaya VI	Bekasi Barat	14	742	B
14	SD Negeri Bintara Jaya III	Bekasi Barat	19	732	B
15	SD Negeri Jatibening Baru I	Pondok Gede	20	724	B
16	SD Negeri Jatibening II	Pondok Gede	19	723	B
17	SD Negeri Jati Murni V	Pondok Melati	14	710	B
18	SD Negeri Jatimelati 1	Pondok Melati	21	688	B
19	SD Negeri Jatiranggon II	Jatisampurna	20	664	B
20	SD Negeri Jati Rahayu III	Pondok Melati	22	657	B
21	SD Negeri Bojong Rawalumbu IV	Rawalumbu	21	645	B
54	SD Negeri Jatiluhur 4	Jatiasih	24	615	B
55	SD Negeri Padurenan IV	Mustika Jaya	23	577	B
56	SD Negeri Bojong Rawalumbu IX	Rawalumbu	23	565	B
57	SD Negeri Mustikasari I	Mustika Jaya	22	554	B
58	SD Negeri Jati Murni I	Pondok Melati	23	545	B

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

NO	Nama Sekolah	Lokasi	Jumlah Guru	Jumlah Siswa	Akreditasi
59	SD Negeri Jati Murni I	Pondok Melati	23	544	B
60	SD Negeri Jati Rahayu III	Pondok Melati	22	523	B
61	SD Negeri Bantar Gebang 3	Bantar Gebang	18	508	B
62	SD Negeri Jati Murni VI	Pondok Melati	20	496	B
63	SD Negeri Kranji XVI	Bekasi Barat	11	488	B
64	SD Negeri Jatiwaringin II	Pondok Gede	13	480	B
65	SD Negeri Bintara IX	Bekasi Barat	10	470	B
66	SD Negeri Jatiwaringin I	Pondok Gede	20	469	B
67	SD Negeri Jatiluhur II	Jatiasih	19	450	B
68	SD Negeri Bojong Menteng III	Rawalumbu	17	450	B
69	SD Negeri Margahayu XIX	Bekasi Timur	18	437	B
70	SD Negeri Pejuang I	Medan Satria	17	418	B

Sumber : Dapodik Kota Bekasi Tahun 2015

Kepala sekolah belum mampu mendorong perubahan pada proses belajar terutama dari kemampuan para penyelenggara pembelajaran. Penyelesaian masalah lebih pada aspek teknis dan tidak bersifat menyeluruh. Para kepala sekolah lebih memilih untuk menerima jumlah siswa secara maksimal dibandingkan dengan menetapkan standar input siswa karena khawatir konflik dengan orang tua atau masyarakat. Artinya kepala sekolah belum memiliki kompetensi untuk berperan sebagai manajer sekolah dengan kompetensi yang melekat pada dirinya.

Diskusi untuk membahas hasil penilaian kepala sekolah dalam forum pengawas binaan SD Kota Bekasi yang dilaksanakan pada bulan Januari 2016 terungkap bahwa kualifikasi kepala sekolah berdasarkan latar belakang pendidikan belum diikuti dengan kemampuan praktis manajerial serta kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku guru dalam mengajar. Para kepala sekolah belum terbiasa untuk mengeksplorasi peluang-peluang yang dapat meningkatkan dukungan sumber daya bagi sekolah. Hanya sebagian kecil kepala sekolah yang mampu berinovasi baik dalam memberikan layanan jasa pendidikan pada

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

pelanggan internal maupun eksternal. Hasil penilaian dalam Forum KKPS kota Bekasi yang dilaksanakan secara terbatas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil diskusi KPPS terbatas tentang penilaian kualifikasi umum dan kompetensi Kepala sekolah

No	Aspek Penilaian	Simpulan Hasil diskusi
1	Kualifikasi Akademik	Sesuai dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan
2	Kompetensi	
	a. kepribadian	Kurang memiliki keinginan kuat dalam pengembangan diri terutama pada stabilitas emosi (pengendalian diri menghadapi masalah pekerjaan), berpandangan bakat dan minat sebagai faktor gen, kurang terbuka terhadap pengalaman yang direfleksikan
	b. manajerial	Lemah dalam penyusunan perencanaan strategik terutama pada aspek analisis internal dan eksternal lembaga, lemah dalam mengoptimalkan fungsi-fungsi pada lembaga terutama pemasaran dan informasi, serta keuangan.
	c. Kewirausahaan	Lemah dalam menciptakan inovasi dan mencari solusi terutama masalah kurang berfungsinya tata kelola keuangan.
	d. supervisi	Kurang teratur terutama dalam hal waktu pemberian supervisi, terbatas pada aspek teknis bukan visi
	e. sosial	Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial terhadap masalah sosial di sekolah. Memiliki tingkat kemampuan kerjasama yang lemah untuk kepentingan sekolah terutama penyediaan dukungan sumber daya

sumber: Hasil penilaian dan diskusi terbatas KKPS Januari 2016

Hasil diskusi menunjukkan bahwa kualifikasi akademik yang telah dimiliki belum diikuti dengan kompetensi umum sesuai ketentuan yang ada. Berdasarkan penilaian kinerja oleh dilakukan oleh pengawas binaan SD di kota Bekasi yang

dilakukan terbatas pada beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja kepala sekolah SD di Kota Bekasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

No	Permasalahan Terkait kinerja Kepala sekolah	Rata-rata penilaian berdasarkan skala 1-5 Likert
1	Self Esteem	4
2	Komitmen	3
3	Motivasi	3
4	Kompensasi	2
5	Kinerja terhadap penciptaan lingkungan yang kondusif	3

Sumber: hasil penilaian PKKS oleh pengawas di Kota Bekasi Tahun 2015
(1= sangat rendah, 2= rendah, 3= kurang, 4= baik, 5 = sangat baik)

Berdasarkan penilaian kinerja kepala sekolah tersebut diatas diketahui bahwa permasalahan kinerja kepala sekolah disebabkan oleh beragam faktor baik berasal dari diri sendiri maupun berasal dari lingkungan seperti beban kerja yang terlalu berat. Selain sebagai manajer kepala sekolah kerap dibebani tugas administratif seperti beban penilaian kepala sekolah (penilaian kinerja kepala sekolah). Kompetensi sebagai seorang kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab sebagai manajer yang harus berpikir bertindak sebagai seorang manajer, leader dengan visi dan misinya dalam pendidikan serta supervisor pendidikan bagi bawahannya belum sepenuhnya terbangun.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pengawas terhadap praktek-praktek manajerial di sekolah. peran sebagai administrasi yang mengurus operasional sehari-hari masih menonjol dibandingkan dengan peran sebagai pemimpin yang memberikan visi kepada bawahannya dan bersama-sama menterjemahkan visi sekolah dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Supervisi tidak hanya dilakukan secara formal. Pelajaran dari seorang pemimpin tidak hanya tentang bagaimana menginspirasi dan mengarahkan pengikut untuk mengadakan suatu perubahan. Pelajaran berharga dari seorang pemimpin adalah bagaimana

proses dalam memperbaiki suatu kondisi yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan, belajar dari pengalaman, mengalahkan keterbatasan diri sendiri, melakukan refleksi secara kritis terhadap diri dan lingkungannya serta bagaimana menghargai kemenangan kecil namun berarti. Dalam prakteknya hanya sebagian kecil kepala sekolah yang mentransformasikan nilai-nilai sebagai seorang pemimpin kepada bawahannya. Terlebih kepemimpinan di sekolah silih berganti. Hal ini menyebabkan transformasi jarang terjadi. Transformasi memerlukan proses. Disisi lain praktek-praktek manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih sebagai pelaksanaan dari kebijakan dinas pendidikan. Hanya sebagian kecil kepala sekolah yang memiliki pemahaman dan mengimplementasikan praktek-praktek manajerial sebagai sistem yang akan digunakan oleh sekolah siapapun kepala sekolah yang ditunjuk. Sistem tersebut dapat mengorganisasikan diri dan berelasi dengan sumber-sumber daya guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil konfirmasi terhadap kepala Sekolah yang berada di sekitar kota Bekasi, diakui bahwa beban kerja tidak sesuai dengan fasilitas yang ada. Kepala sekolah di sekitar Kota Bekasi sering menghadapi kesulitan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan meningkatkan layanan kepada pelanggan utamanya karena kurangnya fasilitas yang ada. Instruksi dan kebijakan kepala sekolah kurang berjalan optimal di lapangan. Komitmen untuk menyelenggarakan pengajaran dan pengajaran bermutu tidak dapat diwujudkan dengan segera. Menciptakan budaya kerja untuk diri sendiri terkadang terhambat masalah pekerjaan. Persoalan kinerja sekolah merupakan persoalan klasik yang belum tuntas dipecahkan. Sebagian besar menilai bahwa sebagai seorang manajer maka beban kerja kepala sekolah memang berat dan tidak seimbang dengan kompensasi yang diperoleh. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial, bisa berperan sebagai pemimpin dan siap melakukan supervisi.

Salah satu fenomena mengenai peran kepala sekolah sebagai administrator sekolah dasar adalah di Kota Bekasi. Dengan keanekaragaman kualitas sekolah

yang dinyatakan dalam bentuk akreditasi, tampak bahwa kepemimpinan kepala sekolah diasumsikan perlu ditingkatkan. Tuntutan masyarakat terhadap mutu yang dibuktikan dengan peroleh akreditasi merupakan bentuk tantangan yang dihadapi kepala sekolah. Mutu sekolah menjadi tuntutan yang perlu direspon secara positif oleh kepala sekolah. Para siswa memerlukan suasana belajar yang kondusif, akses pendidikan yang terbuka dan adil serta masyarakat bisa mengakses pendidikan tanpa terbatas oleh sistem birokrasi sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari instansi terkait yaitu Dinas pendidikan kota bekasi diperoleh gambaran mengenai akreditasi SD negeri sebagai berikut :

Tabel 1.4
Akreditasi SDN di Kota Bekasi

No	Keterangan	Akreditasi	
		A	B
1	Bekasi Timur	44	29
2	Jatiasih	24	16
3	Bantar Gebang	13	4
4	Jati Sampurna	13	6
5	Pondok Gede	30	10
6	Pondok Melati	12	8
7	Rawalumbu	29	13
8	Mustika Jaya	16	6
9	Medan Satria	14	8
10	Bekasi Barat	48	10
11	Pondok Melati	12	7

Sumber : Dapodik Kota Bekasi Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hampir seluruh SDN yang tersebar di kota bekasi memiliki Akreditasi A dan hanya sebagian kecil yang memiliki status B. Kondisi ini cukup baik mengingat akreditasi A merupakan wujud sekolah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan utamanya. Pada umumnya sekolah berakreditasi A memiliki pelayanan yang lebih baik karena ditunjang dengan fasilitas serta keberadaan guru yang kompeten. Disisi lain rasio antara murid dan guru masih perlu ditingkatkan agar proses belajar dapat berlangsung

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

lebih optimal misalnya dengan peningkatan ruang kelas atau pembatasan jumlah siswa. Upaya untuk meningkatkan status dari akreditasi B merupakan tantangan kepala sekolah bahkan ada sekolah SDN berkreditasi B dengan jumlah siswa 1263 serta jumlah pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 20 orang. Kepala sekolah akan sulit mengenal siswanya dengan jumlah yang tidak sesuai dengan kondisi sekolah. Kondisi ini kurang baik ditinjau dari kemampuan sekolah dalam memberikan layanan kepada siswa. Jumlah siswa tidak seimbang dengan fasilitas, sumber belajar yang tersedia, jumlah guru. Kepala sekolah akan mengalami kesulitan untuk mengoptimalkan peran sebagai manajer sekolah yang bertanggung jawab menyediakan lingkungan belajar yang kondusif karena keterbatasan ruang kelas, sarana serta anggaran dan guru.

Kepala sekolah menentukan keberhasilan penyelenggaraan sekolah. Hal ini seperti dinyatakan Zame et al (2008, hlm.116) bahwa: *“ Thus, school effectiveness reflects head teacher effectiveness Without effective basic school leadership, the chances of systemic educational reform leading to a quality education system will more likely than not remain elusive”*

Mengenai kepemimpinan AlanTucker dalam Syafarudin (2002, hlm 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah merupakan manajer sekaligus pendidik yang memiliki peran strategis mendorong keberhasilan dan mutu lembaga pendidikan. Kepala Sekolah sebagai manajer melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala Sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan

memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti : KKG, K3S, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti : kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

Tugas manajer pendidikan adalah merencanakan sesuatu atau mencari strategi yang terbaik, mengorganisasi dan mengkoordinasi sumber-sumber pendidikan yang masih berserakan agar menyatu dalam melaksanakan pendidikan, dan mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan. Kepala Sekolah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, karena atas perannya sebagai manajer di sekolah dituntut untuk mampu : (1) mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, (2) melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, (3) menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, (4) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional, (5) menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan, (6) melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya. Sesuai dengan peran dan tugas-tugas di atas, kepala Sekolah sebagai manajer sekolah dituntut untuk dapat menciptakan manajemen sekolah yang efektif. Adapun sebagai manajer terdepan kepala Sekolah merupakan figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala Sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personal, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala Sekolah harus pandai memimpin kelompok dan mampu melakukan pendelegasian tugas dan wewenang.

Seorang kepala Sekolah, konteks MPMBS, dituntut untuk memiliki kemampuan: (1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, (2) kepala administrasi, (3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan (4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah. Dikemukakan pula bahwa sebagai kepala administrasi, kepala Sekolah bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah.

Salah satu faktor yang menjadi sorotan berdasarkan hasil penelitian Badan Unesco (2013) di Indonesia adalah kualitas kependidikan. Kedudukan sekolah yang sangat strategis dalam kehidupan masyarakat tidak terlepas dari fungsi sekolah sebagai lembaga konstruktif bagi masyarakat yang berperan dalam menentukan perkembangan masyarakat dimasa depan perlu dikelola oleh kepala sekolah yang memiliki kualitas manajerial yang tepat. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk mengimplemenatsikan kebijakan melalui sistem pendidikan disekolah guna mewujudkan sekolah bermutu.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Hasil penelitian Eyal & Roth (2010) di Israel menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi guru. Keberhasilan menciptakan suasana yang mendukung terhadap proses pembelajaran maupun interaksi antara para guru dan staf akan mempermudah pencapaian tujuan sekolah. Peran kepala sekolah tidak hanya pada level

organisasi, kepala sekolah turut menentukan bagaimana kinerja individu melalui pengambilan keputusan sebagai kepala sekolah.

Peran Kepala sekolah pada tingkat pendidikan dasar lebih kompleks dan tidak hanya sebagai manajer. Dinamika perubahan lingkungan serta tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah perlu dikelola dengan baik. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut menghasilkan kualitas kinerja dengan mendorong meningkatnya atribut-atribut yang menggambarkan terbentuknya kinerja tinggi seperti kompetensi, kompensasi, komitmen dan motivasi yang berorientasi pada kinerja kepala sekolah. Beragam faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja kepala sekolah akan berimbas pada efektivitas sekolah. Kepala sekolah yang tidak mampu menampilkan kualitas kinerja optimal sulit mewujudkan mutu dalam pendidikan. Kinerja kepala sekolah merupakan gambaran kualitas hasil kerja yang ditunjukkan dengan pencapaian visi, misi dan sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP. 28 tahun 1990 bahwa: "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kualitas kepala sekolah sebagai pengambil keputusan baik administratif maupun strategis (perencanaan strategis dalam mewujudkan visi dan misi) akan terlihat dari kepemimpinan dalam pengajaran, iklim sekolah yang diciptakan, administrasi sumber daya manusia, evaluasi terhadap guru, manajemen operasional sekolah, komunikasi dan hubungan dengan lingkungan sekitar, profesionalitas untuk mendorong kesuksesan seluruh siswa berdasarkan nilai-nilai etika, keadilan dan integritas serta bagaimana pencapaian prestasi siswa secara keseluruhan. Kepala sekolah adalah manajer yang perlu berpikir, bertindak dan bersikap sebagai manajer sekolah. Efektivitas kepala sekolah dinilai oleh sejauhmana pengembangan dan pelaksanaan rencana strategis sekolah dilakukan, bagaimana kualitas lulusan serta bagaimana kepemimpinan mendorong interaksi guru dan siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran hal ini seperti dijelaskan

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

Akpan dan Archibong (2012, hlm.213) bahwa: "*The ability of the school administrator to perform his leadership role effectively could be influenced by the way he perceives himself*". Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap perencanaan sampai dengan evaluasi mulai dari aspek teknis maupun strategis sekolah.

Peran manajer merupakan peran yang cukup sulit secara praktek. Kepala sekolah lebih banyak disibukan dengan peran administratif dan menempatkan proses pengambilan keputusan yang lebih terfokus pada kepala sekolah. Melibatkan seluruh guru dalam proses pengambilan keputusan jarang dilakukan. Proses rapat dalam pengambilan keputusan strategis lebih banyak digunakan sebagai proses untuk melegitimasi keputusan kepala sekolah. Kepala sekolah seyogyanya berbagi kepemimpinan baik dengan guru maupun dengan tenaga kependidikan. Kepala sekolah dianggap memiliki kinerja yang rendah pada saat tidak mampu menciptakan kualitas pengajaran melalui monitoring pengajaran serta supervisi kepada guru. Salah satu faktor yang menjadi sorotan berdasarkan hasil penelitian Badan Unesco (2013) di Indonesia adalah kualitas tenaga kependidikan. Kepala sekolah seyogyanya mampu merancang sistem yang dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidikan melalui supervisi dan kemampuan manajerial pada bidang SDM. . Seperti dijelaskan Krüger and Scheerens (2012, hlm.19) bahwa: "*The conceptions of leadership presented so far assume leaders to have both practical and formal means for guiding their subordinates appropriately*".

Kinerja kepala sekolah pada dasarnya tidak berdiri sendiri dan hanya ditunjang oleh kompetensi. Kualitas kinerja kepala sekolah dihasilkan dari beberapa faktor baik individu, lingkungan eksternal maupun kondisi sistem yang diterapkan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran untuk mendorong profesionalitas guru sebagai wujud kerja kepala sekolah pada kepemimpinan pengajaran dan administrasi SDM serta evaluator guru. Tantangan pengelola

sekolah semakin berat seiring dengan meningkatnya perubahan dan tuntutan dalam pendidikan.

Hasil penelitian yang dilakukan Zame et al (2008, hlm 117) tentang Peran kepala sekolah menunjukkan bahwa sekolah efektif dan prestasi terkait dengan efektivitas kinerja kepala sekolah, seperti dinyatakan: “ *The literature is clear about the vital role head teachers have in effective schools and student achievement*”. Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah kurang melakukan evaluasi terhadap guru artinya kinerja kepala sekolah pada dimensi kepemimpinan pengajaran, administrasi SDM, evaluasi Guru maupun manajemen organisasional kurang terlaksana. Guru seharusnya dievaluasi dan disupervisi oleh kepala sekolah karena kepala sekolah sebagai supervisor.

Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, Supervisi merupakan pengembangan dan perbaikan situasi belajar mengajar yang pada akhirnya perkembangan siswa. Itu perbaikan situasi belajar mengajar bertujuan untuk : (1) menciptakan, memperbaiki, dan memelihara organisasi kelas agar siswa dapat mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan secara optimal, (2) menyeleksi fasilitas belajar yang tepat dengan problem dan situasi kelas, (3) mengkoordinasikan kemauan siswa mencapai tujuan pendidikan, (4) meningkatkan moral siswa. Lebih lanjut Ngalm Purwanto mengemukakan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan sekolah maupun guru, oleh karena itu program supervisi harus dilakukan oleh supervisor yang memiliki pengetahuan dan keterampilan mengadakan hubungan antar individu dan ketrampilan teknis.

Supervisor di dalam tugasnya bukan saja mengandalkan pengalaman sebagai modal utama, tetapi harus diikuti atau diimbangi dengan jenjang pendidikan formal yang memadai. Beberapa paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala Sekolah merupakan penyelenggara pendidikan yang juga, yaitu : (1) menjadi manajer lembaga pendidikan, (2) menjadi pemimpin, (3) sebagai

penggerak lembaga pendidikan, (4) sebagai supervisor atau pengawas, (5) sebagai pencipta iklim bekerja dan belajar yang kondusif.

Secara teori tingkat komitmen yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan fungsi administratif terutama pada kurikulum dan pengajaran akan mempengaruhi bagaimana pengelolaan sekolah. Memiliki kemampuan manajerial yang baik akan tergambar dari adanya motivasi dan kompetensi serta komitmen pada aspek nilai dan moral bukan pada nilai materi yang diperoleh jika berkomitmen. Semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi perbaikan pada layanan sekolah terhadap pelanggannya. Keberhasilan kepala sekolah sebagai manajer berawal dari kemampuannya menciptakan visi sekolah dan menyebarkannya. Kepala sekolah adalah komunikator yang ulung baik kepada internal maupun eksternal termasuk dalam menyebarkan visi dan misi sekolah.

Kedudukan pengetahuan yang diperoleh melalui penelitian ini dalam bidang administrasi sangat strategis. Sekolah dasar merupakan penentu pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Keberhasilan mengelola proses belajar melalui kurikulum dan pengajaran akan mempengaruhi bagaimana pendidikan pada tahap selanjutnya. Hasil penelitian yang dilakukan Rochana (2014) mengenai kepemimpinan kepala sekolah kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa peran pemimpin perlu dievaluasi bukan pada keterlibatannya dalam proses pengajaran tapi lebih pada bagaimana kepala sekolah mendukung praktek-praktek pengajaran terbaik dan membangkitkan kemampuan guru untuk memimpin. Kepala sekolah perlu mengarahkan guru melalui instruksinya agar terwujud lingkungan belajar yang berorientasi pada prestasi baik guru maupun siswa.

Permasalahan kinerja kepala sekolah perlu dilakukan secara ilmiah, Hasil penelitian akan mendorong upaya-upaya perbaikan pada level kepala sekolah. Tanpa adanya penelitian mengenai aspek-aspek yang terkait dengan kinerja kepala sekolah maka sulit untuk merumuskan sebuah penyelesaian terhadap permasalahan-permasalahan disekolah. Kinerja kepala sekolah tidak hanya dapat

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

diukur dengan pencapaian prestasi bagi para siswa. Nilai sebenarnya kinerja kepala sekolah adalah bagaimana seorang kepala sekolah berpikir, dan bertindak layaknya seorang manajer yang bekerja secara efisien dan efektif terutama dalam pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sekolah.

Penelitian tentang kinerja kepala sekolah lebih banyak dilakukan pada tingkat sekolah menengah. Penelitian di tingkat SD masih jarang dilakukan. Hal ini disebabkan kinerja kepala sekolah di tingkat SD kurang mendapatkan perhatian. Padahal dengan tingkat karakteristik siswa, beban pekerjaan akibat jumlah peserta didik yang masih belum disiplin, karakteristik guru yang beragam dan mengalami tekanan akibat pekerjaan maka penelitian terhadap kinerja kepala sekolah penting dilakukan.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti mengajukan judul penelitian: “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan komitmen Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di kota Bekasi”

B. Identifikasi masalah penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain : 1) kinerja merupakan hal yang kompleks dan terpadu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama kemampuan dan motivasi. 2) Setiap Kepala sekolah mempunyai kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya, tergantung pada tingkat pendidikan, pemahaman terhadap bawahan dan situasi serta kondisi yang dihadapinya. 3) kinerja kepala SD Negeri di kota Bekasi berdasarkan catatan penilaian kinerja kepala sekolah oleh pengawas pembina pada dinas pendidikan kota Bekasi tahun 2015 masih menunjukkan keadaan kurang sampai dengan baik. Rata-rata perolehan dalam skor teoritik 0 sampai 100 menunjukkan skor angka otentik 41.88 yang berarti masih kurang dari kriteria sedang. (Pengawas Binaan SD Kota Bekasi, 2015). 4) Kompetensi kepala sekolah yang disyaratkan oleh permendiknas no 13 tahun 2007 yang meliputi kompetensi kepribadian,

Dewi Rosita, 2015

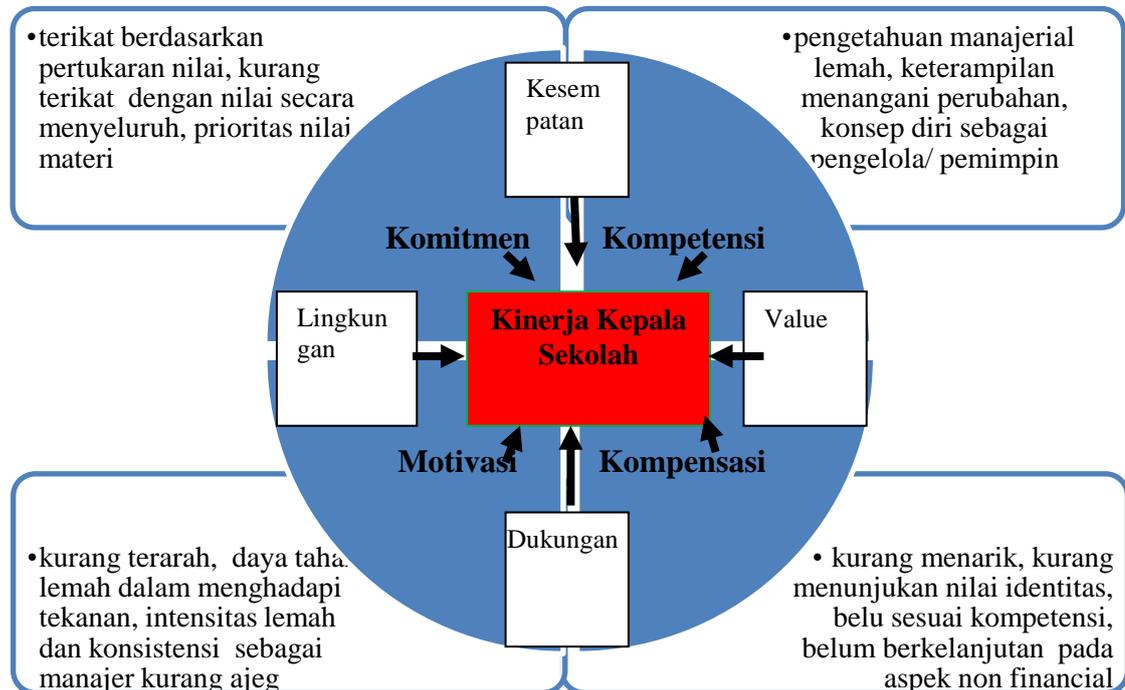
PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi wirausaha belum dikuasai secara optimal baik secara teori maupun praktek. Berdasarkan hasil uji kompetensi 250 ribu kepala sekolah di Indonesia 56% tidak kompeten dan hampir semua lemah pada kompetensi manajerial dan supervisi (LPPKS; 2015). Diberbagai sekolah dasar negeri di kota Bekasi belum kondusif. Hal ini terlihat guru masuk pembelajaran sering tidak tepat waktu, pembuatan perangkat pembelajaran tidak maksimal, masih banyak kepala sekolah tidak melaksanakan kewajiban pokok untuk mengajar.

Dari masalah yang dikemukakan diatas nampak bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal, maka peneliti memfokuskan untuk melakukan kajian terhadap 1) kinerja kepala sekolah, 2) kompetensi kepala sekolah, 3) kompensasi kepala sekolah 4) motivasi kepala sekolah, 5) dan komitmen kepala sekolah

Permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah, dan komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah, setelah diidentifikasi dalam konstelasi berikut :



Gambar 1.1.

Identifikasi Masalah penelitian

Sumber : diadaptasi dari Shield , 2007, Amstrong & Baron (Wibowo, 2007)

Pada variabel kompetensi, kepala sekolah belum memiliki keterampilan teknis manajerial terutama pada perencanaan dan pengelolaan serta pengembangan kurikulum, kepala sekolah memiliki keterampilan interpersonal serta keterampilan konseptual yang kurang. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya interaksi antara kepala sekolah dengan guru yang diarahkan untuk peningkatan dan pengembangan kurikulum. Kepala sekolah belum optimal menangani perubahan dan tuntutan mutu, serta jarang melakukan pengawasan, pengarahan, pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta belajar bersama guru

Pada variabel kompensasi beberapa masalah yang timbul antara lain lemahnya rumusan kompensasi, kompensasi belum mencerminkan hasil kerja kepala sekolah, kompensasi belum memberikan rasa aman bagi kepala sekolah dalam menjalankan profesinya terutama dari ancaman pemindahan akibat rendahnya kinerja, Kompensasi belum memberikan perlindungan bagi kepala

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

sekolah atas resiko, Kompensasi belum diberikan berdasarkan objektivitas dan prestasi kerja.

Identifikasi masalah pada variabel motivasi antara lain lemahnya adaya tahan kepala sekolah dalam menghadapi tekanan untuk mewujudkan kinerjanya. Kepala sekolah belum memiliki arah yang jelas, daya tahan, intensitas dan konsistensi dalam memberikan pengarahan dan bimbingan kepada guru dalam pengembangan kurikulum, metode belajar. Keterlibatan dalam kurikulum, pemberian instruksi dan penilaian kepada guru yang sesuai dengan tujuan kurikulum masih rendah.

Pada variebel komitmen, kepala sekolah lebih banyak merasa terikat dengan organisasi berdasarkan nilai yang diperolehnya. keterikatan kepala sekolah terhadap lembaga belum diwujudkan dalam bentuk nyata guna mengadakan perubahan menuju mutu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum adalah:

1. Bagaimana gambaran Kinerja kepala sekolah SDN?
2. Bagaimana gambaran Kompetensi kepala sekolah SDN ?
3. Bagaimana gambaran kompensasi kepala sekolah SDN ?
4. Bagaimana gambaran motivasi kepala sekolah SDN ?
5. Bagaimana gambaran Komitmen kepala sekolah SDN ?
6. Apakah terdapat pengaruh berarti kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah SDN?
7. Apakah terdapat pengaruh berarti kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah SDN?
8. Apakah terdapat pengaruh berarti motivasi terhadap kinerja kepala sekolah SDN?

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

9. Apakah terdapat pengaruh berarti komitmen terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?
10. Apakah terdapat pengaruh berarti kompensasi melalui komitmen terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?
11. Apakah terdapat pengaruh berarti kompensasi melalui kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?
12. Apakah terdapat pengaruh berarti kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?
13. Apakah terdapat pengaruh berarti Komitmen melalui kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?
14. Apakah terdapat pengaruh berarti komitmen melalui motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?
15. Apakah terdapat pengaruh berarti kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mendeskripsikan mutu kinerja kepala sekolah yang dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah, dan komitmen kepala sekolah di SDN kota Bekasi?

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

1. Terdeskripsinya kinerja kepala sekolah SDN
2. Terdeskripsinya kompetensi kepala sekolah SDN
3. Terdeskripsinya kompensasi kepala sekolah SDN
4. Terdeskripsinya motivasi kepala sekolah SDN
5. Terdeskripsinya komitmen kepala sekolah SDN
6. Teranalisisnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja sekolah di SDN
7. Teranalisisnya pengaruh kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja sekolah di SDN

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

8. Teranalisisnya pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SDN
9. Teranalisisnya pengaruh komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah di SDN
10. Teranalisisnya pengaruh kompensasi melalui komitmen terhadap kinerja kepala sekolah di SDN
11. Teranalisisnya pengaruh kompensasi melalui kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN
12. Teranalisisnya pengaruh kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN
13. Teranalisisnya pengaruh Komitmen melalui kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN
14. Teranalisisnya pengaruh komitmen melalui motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN
15. Teranalisisnya pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja kepala sekolah di SDN

E. Signifikasi dan Manfaat Penelitian

1. Signifikasi penelitian, penelitian tentang kinerja kepala sekolah (pengaruh kompetensi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah, dan komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah pada SDN di kota Bekasi) sangat signifikan untuk saat ini dan di masa datang. Karena usaha-usaha ini untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam menghasilkan output dan outcome yang berkualitas belum pernah dilakukan analisis pada kinerja kepala sekolah dengan menekankan variable kompetensi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah, dan komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah.

Signifikansi tersebut yang mendasari bahwa sangat penting dilakukan penelitian dalam rangka perbaikan kinerja kepala sekolah,

2. Penelitian diharapkan memiliki manfaat keilmuan secara teoritis dan praktis sehingga hasilnya dapat mendorong untuk perubahan yang mengarah kepada perbaikan kinerja kepala sekolah.

1. Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah memberikan pemahaman kepada kita tentang kinerja kepala sekolah. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah, Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kepala sekolah, mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah, dan mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah yang dapat diterapkan dalam model strategi peningkatan mutu

2. Secara praktis studi pengaruh kompetensi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah, dan komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah pada SDN di kota Bekasi dapat menjadi masukan bagi :

a. Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Diharapkan penelitian dapat memberikan informasi tentang kompetensi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, dan komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah pada SDN di kota Bekasi, sehingga dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan kebijakan dalam bidang pendidikan dan peningkatan mutu guru.

b. Kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dan pengembang integritasnya, mengembangkan mutu pendidikan.

F. Struktur Organisasi Disertasi

Dewi Rosita, 2015

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTA BEKASI

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

Struktur organisasi disertasi ini berisikan rincian tentang urutan penulisan setiap bab dan bagian bab dalam disertasi secara garis besar, mulai dari Bab I sampai Bab V sebagai berikut : Bab I menguraikan Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Penelitian, Identifikasi masalah berdasarkan fenomena empiris, Perumusan Masalah sesuai dengan identifikasi , Tujuan Penelitian, Signifikasi dan Manfaat Penelitian secara estetika dan etika, dan Struktur Organisasi Disertasi.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian berisi Kajian Pustaka meliputi : Konsep yang digunakan untuk memahami variabel penelitian antara lain Manajemen Kerja, Konsep Kinerja Kepala Sekolah, Kompetensi Kepala Sekolah, Kompensasi Kepala Sekolah, Motivasi Kepala Sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah, Hasil Penelitian Sebelumnya yang Relevan sebagai pembeda dengan penelitian yang dilakukan serta memunculkan kebaruan baik dari konsep maupun metode penelitian, serta Kerangka Berpikir yang menunjukkan sistematika berpikir untuk memecahkan masalah-masalah kinerja kepala sekolah dan Hipotesis Penelitian sebagai jawaban sementara penelitian.

Bab III Metode Penelitian meliputi : Metode Penelitian yang dipilih berdasarkan tujuan, Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian yang representatif dengan tingkat kepercayaan 95 %, Definisi Operasional sesuai konsep dan amatan empiris, Teknik Pengambilan Data, Teknik Analisis Data, dan Waktu dan Pelaksanaan Penelitian sebagai pemberi arah penelitian agar lebih sistematis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi : Hasil Penelitian berisi tentang hasil analisis data deskriptif berdasarkan jawaban unit observasi baik guru maupun kepala sekolah, analisis bivarian recursive antar variabel, korelasi antar variabel termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung, pengujian hipotesis, dan pembahasan berisi : interpretasi hasil perhitungan, hasil pengujian hipotesis, kondisi umum kompetensi kepala sekolah, kompensasi kepala sekolah, motivasi kepala sekolah dan komitmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala

sekolah SDN di Kota Bekasi. Pembahasan dihubungkan dengan kajian teori dan penelitian yang relevan ditinjau dari perbedaan maupun opsamaannya serta kedudukan penelitin ini diantara penelitian terdahulu.

Bab V meliputi : Kesimpulan dan Rekomendasi untuk peningkatan kinerja kepala sekolah dengan mengoptimalkan variabel yang mempengaruhinya termasuk kepada pihak terkait maupun penelitian sebelumnya.