

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar terhadap eksistensi dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Tanggung jawab ini dapat dipahami melalui makna yang terkandung di dalam bab dan pasal Peraturan Pemerintah yang mengatur pelaksanaan Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, ditegaskan bahwa pelaksanaan ketentuan yang menyangkut pengolahan, penelitian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan bagi sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah, menjadi tanggung jawab pemerintah yang salah satu pelaksanaannya adalah kepala sekolah. Artinya pemerintah mengeluarkan peraturan dan pedoman tentang bagaimana pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasa, dan pengembangan pendidikan tersebut dilaksanakan oleh satu pelaksana yaitu kepala sekolah.

Hasil studi eksploratoris yang pernah penulis lakukan, bahwa kepala sekolah di berbagai jenjang sekolah memang masih

harus ditingkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya, terutama mengenai tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Kepemimpinannya, akan mempunyai rangkaian pengaruh yang inovatif, tidak hanya terbatas pada institusinya akan tetapi sampai ke masyarakat sekitarnya. Karena itu kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu meningkatkan kinerjanya dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.

Kepala sekolah yang bertanggung jawab, akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan memahami tujuan-tujuan yang telah digariskan agar dapat mempersiapkan dirinya dalam mengelola sekolah itu. Oleh sebab itu, kepala sekolah hendaknya mampu melaksanakan beberapa tugas utama, seperti: mendidik, mengelola, supervisor, memimpin, memahami peraturan-peraturan, evaluator dan motivator.

Hasil kerja atau kinerja kepala sekolah akan tampak antara lain: (1) melaksanakan program yang telah direncanakan, (2) mengevaluasi program yang telah dilaksanakan, (3) tumbuh dan berkembangnya semangat guru dalam mengajara, (4) tingginya

kedisiplinan karyawan dalam bekerja, (5) terciptanya hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa, dan, (6) tingkah laku siswa yang baik dan sopan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tilaar dan Suryadi (1993:45), yang menjelaskan bahwa sekolah sebagai lambang pendidikan formal beberapa dalam mempersiapkan anak didik untuk mencapai masa depan yang lebih baik, untuk itu perlu adanya upaya memaksimalkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik. Berdasarkan peranya itu sekolah wajib menyelenggarakan proses belajar-mengajar dengan baik, harapan ini hanya dapat terwujud dengan memperhatikan berbagai aspek yang mendukung. Aspek-aspek tersebut antara lain : kepemimpinan kepala sekolah, pendidik (guru), motivasi, fasilitas sekolah, proses pendidikan, rumus program pengajaran, alat-alat pelajaran, manajemen sekolah dan lain-lain.

Selama ini tugas sebagai kepala sekolah masih dianggap sebagai tugas rutin, belum tampak sebagai pengelola sekolah yang mempunyai inovasi-inovasi baru dalam pengembangan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Masih sedikit sekali kepala sekolah yang memprogramkan sekolah

yang dikelolanya menjadi sekolah-sekolah unggulan sebagai prioritas utama. Hal ini mungkin diduga disebabkan antara lain :

(1) lemahnya pengembangan diri yang dimiliki oleh kepala sekolah, (2) lemahnya motivasi berprestasi, (3) alokasi dana untuk kegiatan belajar mengajar tidak memadai, (4) sarana dan prasarana sekolah masih minim, (5) kompetensi guru masih rendah, dan (6) tingkat ekonomi dan pendidikan masyarakat masih rendah. Hal tersebut menyebabkan adanya kekecewaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dalam menghasilkan kualitas lulusannya.

Pengembangan diri diperlukan dalam pencapaian kinerja karena secara sederhana dapat dikatakan bahwa pengembangan diri merupakan refleksi dari apa yang kita lihat dalam diri sendiri yang berhubungan erat dengan harga diri, sedangkan harga diri terpaut pula dengan konsep diri (*self -concept*). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Symond (1951:123), yang menyatakan bahwa self dapat diartikan sebagai cara-cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap dirinya sendiri yang cara tersebut mengandung aspek bagaimana seseorang mengamati, berpikir, menilai dirinya sendiri dan berbagai cara untuk menyempurnakan serta mempertahankan diri.

Pencapaian kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh adanya motivasi yang diterimanya. Hal ini merupakan pendorong/motivasi dalam peningkatan prestasi dan kinerjanya ke arah yang lebih baik. Motivasi berprestasi dipandang sebagai salah satu pendorong yang efektif dalam peningkatan efektifitas dan keberhasilan kerja seseorang yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan prestasi kerja..

Berkaitan dengan masalah motivasi berprestasi dan pelaksanaan profesi. Waseso (1986:65), mengemukakan bahwa “orang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung bekerja lebih cepat pada tugas-tugas tertentu, belajar lebih cepat dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya”. Hal senada juga diungkapkan McClelland sebagaimana dikutip Gellerman (1963:231), orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi lebih menekankan pada prestasi pribadi dari pada imbalan keberhasilan dan ingin memperoleh umpan baik atas tugas yang dilaksanakan.”

Motivasi sebagai faktor pendorong dari diri seseorang dapat dilihat dari dua sisi, yaitu: motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Dalam kenyataannya selalu muncul pada diri seseorang, dengan komposisi

yang berbeda-beda. Perbedaan komposisi tersebut merupakan salah satu indikator kinerja seorang pemimpin.

Motivasi sebagai selalu muncul tiba-tiba dan ini berpengaruh bagi seorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik demi kepuasan batinnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang muncul akibat stimulasi dari luar, lebih banyak disebabkan oleh rangsangan-rangsangan dari luar atau intervensi kondisi Lingkungan yang merespon atau fenomena yang ada disekitarnya, sehingga hukuman, penghargaan, sanjungan dan hadiah mendominasi munculnya motivasi ini.

Arifin (1981:54) mengatakan, "...manusia sebagai makhluk Tuhan senantiasa didorong secara motivational dan persuasif bahwa hanya dengan bekerja keras, maka kondisi dan kehidupan baik individu maupun kelompok baru memperoleh hasil yang dicita-cita". Tuhan ternyata tidak meridhai manusia menikmati hasil tanpa bekerja sungguh-sungguh. Inilah salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam usaha akselerasi pembangunan nasional bahwa motivasi mental dan spiritual yang bersumber dari agama perlu difungsionalkan dan diaktualkan, terutama melalui pemimpin, baik formal maupun non formal.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pengembangan diri dan motivasi berprestasi, memegang peranan penting atau berpengaruh besar terhadap kinerjanya sebagai pimpinan. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian (199), yang temuannya menyatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Dari alasan-alasan inilah penelitian tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Pengembangan Diri dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif antara pengembangan diri dengan kinerja kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara?

3. Apakah terdapat hubungan yang positif antara pengembangan diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel pengembangan diri dan motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara”.Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan positif antara pengembangan diri dengan kinerja kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Untuk mengetahui hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Untuk mengetahui hubungan positif antara pengembangan diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

### **1. Secara Teoretis**

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang kinerja kepala sekolah melalui pengembangan diri dan motivasi berprestasi untuk tingkat SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Kepala Kepala SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara dalam peningkatan kinerjanya, sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di lingkungannya. Bagi para guru SMP Se-Kabupaten Aceh Tenggara SMA Se-Kabupaten Aceh Tenggara yang juga terimbas dampak positif terhadap peningkatan profesinya.
- b. Pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara sebagai pertimbangan dalam mengambil

kebijakan dalam mengembangkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah.

c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kerangka acuan untuk penelitian lebih lanjut.

