

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan kemampuan kepala sekolah.

Berdasarkan pemetaan kompetensi kepala sekolah yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Kemendikbud di 31 provinsi, ternyata kompetensi sosial dan supervisi kepala sekolah umumnya rendah. Dalam penelitian kompetensi kepala sekolah pada dimensi kompetensi kepribadian nilainya 85, kompetensi manajerial 74, kompetensi supervisi 72, dan kompetensi sosial 63. Dengan standar kelulusan kompetensi yang ditetapkan sebesar 76, maka hanya kompetensi kepribadian yang lulus sedangkan dimensi kompetensi lainnya tidak lulus. Kondisi ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi kepala sekolah masih sangat minim dalam pengelolaan pendidikan di sekolah (Kompas, Selasa 24 Juli 2012 Hal. 12). Pernyataan ini mengindikasikan bahwa untuk memajukan sekolah dibutuhkan kemampuan kepala sekolah yang sangat baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah harus dapat meningkatkan kinerja bawahannya, baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Yuniarsih dan Suwatno (2008:165) menyatakan salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Dengan peran kepala sekolah yang handal, pencapaian tujuan sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, baik itu untuk guru, tata usaha, dan peserta didik.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi oleh para pengawas Sekolah Menengah Atas (SMP) di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013 (sumber data Dinas Kota Medan ), didapati kenyataan bahwa masih banyak kepala sekolah SMP yang kurang tanggap terhadap guru yang tidak masuk mengajar, yang ditunjukkan dari data 125 dari 225 kepala SMP yang dikunjungi tidak menegur guru yang tidak masuk mengajar atau tidak ada tindakan tegas yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang bersangkutan. Selain itu dari 225 Kepala SMP yang dinilai, masih ada sekitar 115 orang Kepala SMP yang belum mampu membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dengan benar yang mengacu pada hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Kepala SMP masih sering cenderung *copy paste* dari rekan-rekannya yang telah selesai. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepala sekolah belum dapat bertindak efektif dalam melakukan tugas pokok dan

fungsinya sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan di sekolah. Menindaklanjuti hasil tim pengawas SMP di atas, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara melakukan lebih dari 15 kegiatan yang bertujuan untuk memberikan penguatan kepala SMP dalam memimpin sekolahnya selama tahun 2013. Berbagai kegiatan yang dilakukan Dinas Pendidikan Sumatera Utara tersebut antara lain: peningkatan mutu kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah (MBS), kegiatan penguatan kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG), pelatihan Evaluasi Diri Sekolah (EDS), dan pelatihan Penetapan Angka Kredit (PAK), dan sebagainya. Dari berbagai upaya ini Dinas Pendidikan Sumatera Utara ini berharap dapat meningkatkan kinerja kepala SMP dengan tujuan mengoptimalkan peningkatan mutu sekolah.

Pelatihan dalam peningkatan mutu kepemimpinan sekolah juga rutin dilaksanakan pemerintah kabupaten/kota di Sumatera Utara melalui kegiatan penguatan kepemimpinan kepala sekolah. Setiap kegiatan yang dikoordinasikan dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Utara, pemerintah kabupaten/kota memberikan kepala sekolah materi-materi yang terkait dengan: (1) Manajemen Berbasis Sekolah/MBS, (2) Kepemimpinan Pembelajaran, (3) Kewirausahaan, (4) Supervisi Akademik, dan (5) Penelitian Tindakan Sekolah. Pemerintah kabupaten/kota Provinsi Sumatera Utara berharap dengan pelatihan ini kemampuan kepala sekolah dalam mencapai sekolah berkualitas dapat dimaksimalkan.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Kementerian Pendidikan Nasional bermaksud mengembangkan pedoman pelaksanaan pelatihan dalam rangka penguatan kemampuan kepala sekolah. Sebenarnya, bilamana merujuk kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, terdapat lima dimensi kompetensi yang meliputi 33 standar kompetensi kepala sekolah, terkait bagaimana mengelola, memimpin, dan mensupervisi guru dalam mengembangkan pembelajaran berbasis kreativitas, inovasi, pemecahan masalah, berpikir kritis, dan naluri kewirausahaan.

Kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat penting dan strategis di dalam mendorong guru dan pegawai untuk melakukan proses pembelajaran untuk mampu menumbuhkan kemampuan kreativitas, daya inovatif, kemampuan pemecahan masalah, berpikir kritis dan memiliki naluri jiwa kewirausahaan bagi siswa sebagai produk suatu system pendidikan. Melihat eksistensi dan kapabilitas kepala sekolah yang berperan sebagai *leader* dan manajer masih belum maksimal dalam mengelola institusinya walaupun sosialisasi dan bimbingan secara struktural dari Dinas Pendidikan menyangkut implementasi permendiknas tersebut telah dilakukan. A Fathoni Rodli dalam Harian Jawa Pos tanggal 10 Oktober 2014 menyatakan sekolah-sekolah swasta menghadapi tantangan gulung tikar (bangkrut), dikarenakan penjaminan mutu pendidikan tidak dapat terlaksana dengan baik di sekolahnya. Hal ini disebabkan di sekolah-sekolah swasta pemilihan kepala sekolah tergantung dari keputusan yayasan.

Purwanto (1998) mengemukakan kinerja adalah suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan/pembaharuan dalam tingkah laku. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Menurut teori Gibson, John dan James (2012:123), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis, mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologi terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Sedangkan Model Komponen Kinerja dari Mathis dan Jackson (dalam Purba, 2009:10) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh usaha yang dicurahkan, kemampuan individu, dan dukungan organisasi. Komponen kinerja yang menunjukkan hubungan antara kinerja, usaha yang dicurahkan, kemampuan individu, dan dukungan organisasi.

Hubungan organisasi dengan kinerja juga dikemukakan Newstrom (1997:26), bahwa organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja secara langsung. Sehubungan dengan kinerja kepala sekolah banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk menjadi kepala sekolah yang sukses atau kepala sekolah yang gagal, Yariv (2011) mengemukakan hasil penelitian yang menemukan tiga sumber utama yang menyebabkan kinerja pegawai rendah yaitu pengelolaan dan pengawasan dari pemilik organisasi rendah, kelemahan pegawai, dan pengaruh luar atau non pekerjaan yang berhubungan dengan pegawai. Sedangkan indikator rendahnya kinerja kepala sekolah ditinjau dari individu guru menurutnya adalah (1) kurangnya kemampuan dan pengalaman, (2) motivasi yang rendah, pendidikan, dan (4) gangguan kepribadian (stress dan kelelahan).

Peningkatan kinerja kepala sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Seorang kepala sekolah yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan gejala ia senang berada di sekolah dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian Almigo (2004), Nurtjahjani, dkk (2007), Tobing (2009), dan Djumadi (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Gibson, John, dan James (2012:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Siagian (1995) menyatakan ada empat faktor yang dapat meningkatkan kepuasan seseorang dalam bekerja, yaitu: pekerjaan yang penuh tantangan, sistem

penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung, dan sifat rekan kerja. Bila mencermati pendapat ini, maka seorang kepala sekolah yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perasaan senang dengan pekerjaannya. Perasaan puas ini bisa saja disebabkan oleh sistem penghargaan dan kondisi sekolah yang mendukungnya. Selain itu, seorang kepala sekolah akan mendapatkan kepuasan kerja bila ada dukungan dari rekan-rekan guru dan pihak yayasan. Selain itu, kepuasan kerja kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan sikap inovatif yang baik dari kepala sekolah.

Sekolah swasta merupakan lembaga pendidikan yang didirikan seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan tertentu, bisa itu pengembangan ilmu dan keterampilan di masyarakat maupun untuk kepentingan bisnis. Dalam kepemimpinan sekolah swasta, pimpinan tertinggi sebesarnya dipegang oleh ketua yayasan atau pihak lain yang ditunjuk pemilik sekolah. Hasil penelitian Riyadi (2011), Agustiar, dkk (2005), dan Safitri (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang kepala sekolah harus memiliki sikap inovatif yang baik untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai program kerja. Hasil penelitian Ratnasari (2009) dan Purwanto (2009) yang mengemukakan bahwa sikap inovatif mempengaruhi kinerja. Hal ini terjadi karena kepala sekolah dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja seseorang. Ini terjadi karena kemampuan kepala sekolah merupakan faktor yang penting guna

mendukung pencapaian hasil pekerjaan. Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1996:104) mendefinisikan bahwa kemampuan menunjuk pada potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seseorang. Allen (1990:273) mengemukakan keberhasilan suatu usaha dalam jangka panjang cenderung sebanding dengan kemampuan anggota-anggota yang turut dalam usaha itu. Apabila seorang pegawai mempunyai bakat dan kemampuan yang tinggi maka berarti pegawai tersebut akan membantu seluruh tim dalam organisasi untuk maju dan bukan basis secara terus menerus.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas perlu dilakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Yayasan, Sikap Inovatif, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Swasta di Kota Medan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
2. Apa yang harus dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah?
3. Bagaimana kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
4. Apa yang harus dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerjanya di sekolah?



5. Bagaimana persepsi kepala SMP Swasta di Kota Medan terhadap kepemimpinan yayasan?
6. Apa yang harus dilakukan yayasan sekolah dalam memilih kepala sekolah?
7. Bagaimana sikap inovatif kepala SMP Swasta di Kota Medan?
8. Apa yang harus dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan sikap inovatifnya di sekolah?
9. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan yayasan terhadap kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
10. Apakah terdapat pengaruh sikap inovatif terhadap kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
11. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan yayasan terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
12. Apakah terdapat pengaruh sikap inovatif terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
13. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, kinerja kepala sekolah merupakan masalah yang kompleks dan berhubungan dengan banyak faktor. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini, hanya untuk mencari pengaruh persepsi tentang kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta. Persepsi tentang kepemimpinan

yayasan dibatasi pada tanggapan/pernyataan kepala sekolah terhadap pemilik sekolah (pihak yayasan). Subjek penelitian dibatasi hanya pada kepala SMP Swasta di Kota Medan.

Disamping itu, peneliti membatasi penelitian kinerja pada kompetensi manajerial dan supervisi dikarenakan sesuai dengan isi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan lima dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan mempertimbangkan hasil analisis yang mendalam terhadap seluruh peraturan tersebut maka ditentukan bidang prioritas yang menjadi fokus utama penilaian kinerja yaitu pada dua tugas utama kepala sekolah pada bidang manajerial dan supervisi.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung persepsi tentang kepemimpinan yayasan terhadap kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Persepsi tentang Kepemimpinan yayasan terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap Kinerja Kepala SMP Swasta Di Kota Medan?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung persepsi tentang kepemimpinan yayasan terhadap kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung sikap inovatif terhadap kepuasan kerja kepala SMP Swasta di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung persepsi tentang kepemimpinan yayasan terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung sikap inovatif terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja kepala SMP, dan sebagai masukan atau informasi bagi peneliti dalam pengkajian kinerja kepala SMP Swasta di kota Medan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja kepala SMP dalam peningkatan mutu layanan pekerjaan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan.

### a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan

Memberikan masukan tentang kemampuan kepala sekolah dan upaya peningkatan kinerja kepala SMP, mengingat kinerja kepala SMP dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja.

### c. Bagi Pengawas Sekolah

Memberikan masukan tentang pengetahuan kepala SMP dalam mengelola sekolah, serta faktor-faktor yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja kepala SMP.

### d. Bagi Peneliti

Sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

### e. Bagi Sekolah Swasta

Semoga menjadi Bahan Pertimbangan dan acuan untuk dapat mengelolah sekolah menjadi lebih baik lagi, sehingga siap menghadapi persaingan dengan sekolah-sekolah Negeri. Dengan pengelolaan yang baik dan benar agar sekolah-sekolah Swasta tidak mengalami gulung tikar.