

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu wujud dan tingkatan manajemen pendidikan yang cukup penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pembangunan pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sesungguhnya, sebesar apa pun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, outputnya tetap tidak akan optimal, apabila faktor kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar dibiarkan terlantar atau tidak diberikan perhatian yang serius. Hal dikarenakan pada akhirnya kepala sekolah adalah pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar. Kepala sekolah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolah.

Berbicara tentang aspek kepemimpinan kepala sekolah, isu yang paling penting untuk ditampilkan adalah efektivitas dari kepemimpinan itu. Beberapa teori dan hasil studi mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak hal, namun secara lebih terfokus *Florida Council on Education Management* (FCEM) berhasil mengidentifikasi sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh sekolah yang masuk kategori dengan kinerja tinggi, empat di antaranya adalah: komitmen terhadap misi yang ingin dicapai, orientasi pro aktif, kepekaan antarpribadi dan motivasi berprestasi. Berdasarkan asumsi teoretis tersebut penelitian akan

mencermati pengaruh motivasi berprestasi dan perilaku komunikasi antarpribadi terhadap efektivitas kepemimpinan.

Kecerdasan adversitas (*AQ, Adversity Quotient*), bagian dari kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi berbagai problema hidup dan kesanggupan seseorang. Dengan AQ, seseorang diukur kemampuannya dalam mengatasi setiap persoalan hidup. Faktor dominan pembentuk AQ adalah sikap pantang menyerah. AQ akan menjadi faktor penentu sukses, jika orang lain gagal, sementara kesempatan dan peluang yang dimiliki sama

Sekolah merupakan organisasi yang terdiri kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar kerjasama dapat berjalan baik maka semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia harus dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pimpinan dalam hal ini berperanan penting untuk menggerakkan bawahan termasuk juga dirinya sendiri. Agar sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para guru atau kepala sekolah adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi oleh kepala sekolah kepada guru maupun motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan perlu melakukan motivasi bawahnya adalah karena alasan : (1) Untuk mengamati, memahami tingkah laku bawahan; (2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan; dan (3)

Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan (Rois Arifin, 2003).

Dengan adanya desentralisasi manajemen pendidikan dan manajemen berbasis sekolah (MBS) peran kepala sekolah mulai berubah. Apalagi komite sekolah mulai berperan penting dalam pengelolaan sekolah. Beberapa kasus telah membuat studi tentang peran kepala sekolah dan komite sekolah, khususnya di sekolah yang sudah melaksanakan MBS. Tujuannya adalah untuk menemukan kunci keberhasilan sekolah tersebut agar disebarluaskan ke sekolah-sekolah lain. Kedudukan Kepala Sekolah sebagai pimpinan pada sekolah yang dipimpinnya merupakan posisi sentral dan strategis dalam memainkan peranannya untuk membantu individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Dengan demikian Kepala Sekolah memegang kendali untuk mengarahkan segala sumber yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Kepala Sekolah harus mampu menyiapkan segala sesuatu dalam meningkatkan mutu sekolahnya.

Dalam mengelola sekolah, Kepala Sekolah memiliki kewenangan untuk memberdayakan semua potensi yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Berkaitan dengan otonomi daerah dalam bidang pendidikan, sekarang ini sedang diberlakukan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Hal ini memberi peluang bagi Kepala Sekolah untuk mengelola sekolah secara lebih efektif dan efisien. Artinya, tidak banyak tergantung pada pimpinan pusat, tetapi diharapkan lebih terpusat pada kerjasama yang baik antar komponen sekolah yang ada di daerah, khususnya komponen yang

terkait dengan lingkungan sekolah. Keadirian dan kreativitas sekolah mejadi sangat penting.

Kenyataannya, kemampuan managerial Kepala Sekolah cenderung dalam kategori sedang (Simanjuntak, 2004). Hal ini merupakan salah satu indikator kinerja Kepala Sekolah yang belum memuaskan. Hal ini didukung hasil penelitian Khairuddin (2005) yang menemukan bahwa kinerja kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah masih rendah dan hanya bersifat anjuran. Hal serupa juga ditemukan oleh Pratiwi (2003) bahwa kinerja kepala sekolah cenderung termasuk dalam kategori sedang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mungkin berkaitan dengan peningkatan kinerja kepala sekolah, antara lain (1) Apakah minat kerja ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (2) Apakah motivasi berprestasi ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (3) Apakah sikap terhadap jabatan kepala sekolah ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (4) Apakah persepsi terhadap jabatan kepala sekolah ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (5) Apakah kecerdasan *adversity* ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (6) Apakah kecerdasan emosional ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (7) Apakah kecerdasan inteligensi ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (8) Apakah kecerdasan spiritual ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (9) Apakah lingkungan kerja ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (10) Apakah tingkat pendidikan ada

hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ?(11) Apakah tingkat pendapatan ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ? (12) Apakah kreativitas ada hubungannya dengan kinerja kepala sekolah ?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat betapa banyaknya masalah yang saling berkaitan dan dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah, maka dalam penelitian ini masalah dibatasi dengan dua faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan yaitu kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh manakah tingkat kecenderungan Kecerdasan *Adversity* Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
2. Sejauh manakah tingkat kecenderungan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
3. Sejauh manakah tingkat kecenderungan Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
4. Apakah terdapat hubungan kecerdasan *adversity* dengan kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan ?
5. Apakah terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan ?

6. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Tingkat kecenderungan Kecerdasan *Adversity* Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
2. Tingkat kecenderungan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
3. Tingkat kecenderungan Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
4. Hubungan kecerdasan *adversity* dengan kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
5. Hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan
6. Hubungan antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Medan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan informasi tentang factor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian secara praktis dapat memberikan informasi kepada pengelola pendidikan dan juga

kepada para kepala sekolah agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam hal mengelola pendidikan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Secara teoritis, informasi ini dapat menambah wawasan keilmuan tentang factor-faktor yang berkaitan dengan kinerja (*performance*).

