

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi yang dimiliki kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana, bertahap dan berkesinambungan.

Beberapa pendapat para ahli tentang motivasi sebagai dasar membahas motivasi kerja kepala sekolah. Gibson dkk, (1997:340) mendefinisikan motivasi sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Selanjutnya Robbins (2006:213) mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Usman (2006:223) menjelaskan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (Wish), dorongan (Desire) atau implus. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Hasibuan (2007:95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan skala daya upaya untuk mencapai upayanya untuk mencapai kepuasan”. Uno

(2008:1) mengemukakan motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarihoran (2009), dengan judul “Hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan”, yang menyimpulkan bahwa: motivasi kerja kepala sekolah mempunyai mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan kontribusi sebesar 6,24%, Dengan demikian disarankan dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah.

Selanjutnya dari penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnain (2009), yang berjudul : “Kontribusi budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah”, menunjukkan bahwa : motivasi kerja dosen yang paling rendah terdapat pada sub variabel dan indikator motivasi kerja yang bersifat intrinsik pada aspek kemandirian dan percaya diri hanya memberikan pengaruh 3% terhadap kinerja dosen. Selain itu implikasi peningkatan motivasi kerja dosen yang partisipatif, konsep baru dan inovatif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen.

Dari uraian di atas motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat. Mampu membuat manusia semangat atau tidak semangat melakukan sesuatu. Motivasi dapat naik dan dapat turun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi

merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas.

Selanjutnya menurut Uno (2008:7) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi yaitu motivasi yang muncul dari dalam seperti minat dan keingin tahuan sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk inisatif dan hukuman. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman. Motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman.

Dari berbagai pendapat dan uraian para ahli tentang motivasi di atas, motivasi kerja kepala sekolah adalah dorongan atau keinginan yang melatar belakangi kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Motivasi kerja kepala sekolah dapat bersumber dari diri kepala sekolah (intrinsik) dan motivasi yang bersumber dari luar diri kepala sekolah (ekstrinsik).

Menurut Dirjen PMPTK (2010:24) dengan adanya kerjasama dan partisipasi kepala sekolah dengan masyarakat (komite sekolah) maka kepala sekolah akan memiliki akuntabilitas terhadap pihak-pihak tersebut yang merupakan kewajiban kepala sekolah untuk selalu melibatkan pihak-pihak terkait sebagai alat kontrol.

Dalga (2005) dengan penelitian tentang : Kontribusi Iklim kerjasama dan Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru SMP Negeri Kecamatan X (sepuluh) Kota kabupaten Tanah Datar, menyimpulkan bahwa iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru baik secara sendiri sendiri maupun bersama-sama. Iklim

kerjasama dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 26,8%.

Selanjutnya menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriadi (2009) menunjukkan bahwa : terdapat hubungan yang signifikan antara peran komite sekolah dengan efektifitas keberhasilan implementasi MBS dengan kontribusi sebesar 19,11%. Dalam penelitian ini disarankan agar komite sekolah melaksanakan fungsi dan perannya secara proporsional dalam mendukung tercapainya efektifitas keberhasilan implementasi MBS di sekolah.

Rohiat (2008:60) Sekolah yang efektif adalah sekolah yang meyakini bahwa partisipasi warga sekolah dan masyarakat (komite sekolah) merupakan bagian dari kelangsungan hidup sekolah. Hal ini dilandasi oleh keyakinan bahwa makin tinggi tingkat partisipasi, makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab dan makin besar pula tingkat dedikasinya. Esensi hubungan sekolah dan masyarakat (komite sekolah) adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan dan dukungan dari masyarakat terutama dukungan moral dan finansial.

Peran serta masyarakat diatur dalam kelembagaan yang di sebut komite sekolah. Menurut Depdiknas (2004:3) komite sekolah diharapkan menjadi mitra sekolah yang mewadahi dan menyalurkan aspirasi serta prakarsa masyarakat dalam membuat kebijakan operasional dan program pendidikan di sekolah.

Sedang menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pada pasal 55 merinci komite sekolah sebagai lembaga mandiri dengan anggota orangtua/wali peserta didik, komite sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan.

Selanjutnya pada pasal 56 ayat 3 menyebutkan komite sekolah sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Selain itu, menurut keputusan menteri pendidikan nasional, Nomor : 044/U/2002 dalam Depdiknas (2003:263) dinyatakan komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah.

Dari uraian tersebut disimpulkan komite sekolah adalah lembaga mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat yang beranggotakan orang-orang yang peduli pendidikan, dibentuk dan berperan dalam rangka upaya peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan dan memberikan pertimbangan, arahan, dukungan dan pen pengawasan di tingkat sekolah.

Ketrampilan dan kemampuan kepala sekolah merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, baik ketrampilan kepala sekolah sebagai educator, ketrampilan kepala sekolah sebagai manager, ketrampilan kepala sekolah sebagai administrator, ketrampilan kepala sekolah sebagai supervisor, ketrampilan kepala sekolah sebagai leader, ketrampilan kepala sekolah sebagai innovator, maupun ketrampilan kepala sekolah sebagai motivator, yang dikanal dengan istilah (EMASLIM). Ketrampilan-ketrampilan tersebut harus terus diasah dan dikembangkan agar profesionalisme kerja

kepala sekolah dapat terus ditingkatkan sehingga diharapkan efisiensi dan efektivitas kerja kepala sekolah dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kepala sekolah tentunya salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara kontinu. Program-program diklat ini tentunya harus direncanakan dengan matang agar arah dan tujuan diklat yang dilaksanakan tepat sasaran, dalam arti setelah diklat selesai terlihat dampak yang positif ke arah peningkatan ketrampilan kepala sekolah sebagai EMASLIM.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat, namun secara teori dapat dibedakan melalui pengertian berikut:

- a. Taliziduhu Ndraha (1997:159) dalam konteks metodologi ilmu pemerintahan mengatakan bahwa pendidikan dititikberatkan pada pembentukan pribadi (cipta, rasa, karsa dan percaya), pelatihan dititikberatkan pada aspek formal dalam pendidikan dan pelatihan pada jabatan. Pendidikan dan pelatihan dari segi jabatan bertujuan mentransfer, membentuk, dan menanamkan tiga nilai dalam diri trainee : “nilai tahu (T. knowledge, skill), nilai mau (B. behavior, attitude, continent, culture, dan nilai mampu (M. capability = capacity + ability = kondisi diri + sarana dan prasarana dari lingkungan kerja). Faktor “T” dapat diperoleh melalui

tiga kategori lembaga dikjarlat ; (perguruan tinggi, lembaga diklat, serta nilai unit kerja yang bersangkutan), Faktor “B” diperoleh melalui diklat dan unit kerja yang bersangkutan, sedangkan faktor “M” hanya pada unit kerja yang bersangkutan.

- b. Selanjutnya Ranupandojo dan Hasnan dalam Lili Susanti (2002: 11) mengatakan: Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan, menentukan berbagai persoalan yang menyangkut tujuan organisasi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Siagian (2002:182) mengatakan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Pelatihan dapat berfungsi sebagai pengefektipan penggunaan sumber daya manusia, dan sebagai alat pengembangan karier karena mempersiapkan seseorang untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari

Sejalan dengan uraian di atas, menurut penelitian yang dilakukan oleh Julianty Kasihati Hasibuan (2010) ditemukan hasil bahwa : penyelenggaraan diklat kurang maksimal karena sarana diklat dan kemampuan peserta yang beragam dan minat sebagian peserta terhadap materi juga sangat rendah, selain itu kendala yang dihadapi juga berupa keterlambatan surat permohonan mengajar pada widyaiswara baik pada diklat teknis maupun administrasi, keterlambatan pendistribusian bahan ajar oleh panitia kepada peserta serta penyampaian surat panggilan yang terlambat sehingga peserta pun terlambat mengikuti diklat

Selanjutnya hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Sri Rahayu (2009) menunjukkan bahwa : diakhir penyelenggaraan diklat diharapkan pelaksanaan evaluasi hendaknya benar-benar dijalankan sehingga apa yang sudah dilaksanakan tidak menjadi sia-sia. Hasil evaluasi hendaknya dapat dijadikan bahan informasi dan sebagai masukan serta pertimbangan dalam mengambil sesuatu keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program diklat pada masa yang akan datang

Di samping memberikan diklat, menurut Rohiat (2008:59) kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya juga harus diberikan penghargaan (reward) atau sanksi (punishment), Kolaborasi dan sinergi, harus merupakan basis untuk kerjasama, warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya, atmosfer keadilan (Fairness) harus ditanamkan, imbal jasa harus sepadan dengan nilai pekerjaannya, dan warga sekolah merasa memiliki sekolah.

Memberikan penghargaan sebagai salah satu bentuk promosi dapat dijalankan terhadap kepala sekolah dalam rangka mengisi jabatan, promosi berkaitan erat dengan salah satu fungsi administrasi/ manajemen yaitu penyusunan pegawai (staffing), Luther Gullick mengatakan bahwa keseluruhan fungsi dari pada kepegawaian sebagai usaha pelaksanaannya, melatih para staf dan memelihara situasi pekerjaan yang menyenangkan, sementara menurut H. Koontz & O'Donnell (dalam Soewarno, 1994:22-24) mengatakan bahwa penyusunan pegawai berhubungan dengan penempatan orang-orang yaitu menempatkan orang-orang yang sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi, untuk keperluan ini dengan sendirinya memerlukan persyaratan penentuan tenaga kerja bagi sesuatu pekerjaan/jabatan yang harus

disesuaikan, dan pekerjaan ini juga termasuk mengadakan inventarisasi, penilaian, dan pemilihan calon untuk jabatan tersebut.

Undang-undang sistem pendidikan nasional pasal 43 ayat (1) menyatakan “Promosi dan pengharagaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

Penghargaan (rewars) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para kepala sekolah dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi kepala sekolah secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.

Dari hasil penelusuran penulis di lapangan menunjukkan bahwa masih sangat minim literatur yang menguraikan tentang kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah, pelatihan dan pemberian penghargaan kepada kepala sekolah sebagai motivasi dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Banyak kepala sekolah yang tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin, misalnya saja; kepala sekolah tidak mampu merangkul orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah, kepala sekolah tidak pernah diberi pelatihan/diklat secara maksimal untuk dapat mengembangkan kemampuan dan letrampilannya, kepala sekolah yang berprestasi jarang sekali mendapatkan penghargaan dari pemerintah, kepala sekolah tidak mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis di sekolah, kepala sekolah tidak mampu untuk mendorong guru mempelajari dan memanfaatkan teknologi informasi,

melakukan supervisi kelas dan sebagainya sehingga kepala sekolah tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk itu, kepala sekolah sebagai seorang pimpinan puncak di sekolah harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah. Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut bukan tidak mungkin akan menyebabkan semakin terpuruknya kualitas pendidikan kita di masa yang akan datang.

Diharapkan kepada pemerintah agar memperhatikan para kepala sekolah dan dapat memberikan penghargaan (reward) kepada kepala sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman (punishment) bagi kepala sekolah yang tidak menjalankan tugasnya dengan benar. Dengan penghargaan ini diharapkan para kepala sekolah nantinya akan semakin termotivasi untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Disamping itu pemerintah juga seyogyanya secara rutin dan berkesinambungan membuat program pelatihan utamanya yang menyangkut tentang pelaksanaan tugas kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu menciptakan suasana sekolah yang nyaman dan menyenangkan yang pada akhirnya proses belajar mengajar berlangsung dengan lancar dan sukses dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Selain hal-hal di atas, kepala sekolah juga seharusnya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan para orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah, karena sesuai dengan program pemerintah dalam menjalankan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) kepala sekolah diberi otonomi yang lebih luas dalam menyelenggarakan dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran, pembenahan sarana dan prasarana pendukung sekolah dan

kebijakan dalam merangkul mitra sekolah untuk melaksanakan segenap program sekolah. Dalam menjalankan tugas-tugas ini diharapkan kepala sekolah dapat merangkul Komite Sekolah (KS) sebagai mitra utama dalam melaksanakan semua program kerja yang telah dibuat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang : “Analisis pelaksanaan kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah, pelaksanaan diklat dan pemberian penghargaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah di SMA Negeri kabupaten Deli Serdang”, yang sekaligus diharapkan menjadi judul penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dimaknai bahwa pemberian motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah. Demikian pentingnya fungsi motivasi, maka tinggi atau rendahnya kinerja kepala sekolah turut mewarnai bagi berhasil atau tidaknya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan. Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah meliputi : promosi jabatan, pendidikan dan latihan (diklat), pemberian insentif, kerjasama dengan komite sekolah, mutasi jabatan, pemberian penghargaan, keinginan untuk berprestasi, kepuasan kerja, hubungan interpersonal dan sebagainya.

C. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti motivasi kerja kepala sekolah, banyak variabel yang perlu diperhatikan seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah sebelumnya, sehingga penulis merasa perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan

dianalisis dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja kepala sekolah di SMA Negeri se kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara dan melihat hubungannya dengan komite sekolah, diklat dan pemberian penghargaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kerjasama komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
2. Apakah ada hubungan antara pelaksanaan diklat dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
3. Apakah ada hubungan antara pemberian penghargaan dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
4. Apakah ada hubungan antara kerjasama komite sekolah dan pelaksanaan diklat secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
5. Apakah ada hubungan antara kerjasama komite sekolah dan pemberian penghargaan secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
6. Apakah ada hubungan antara pelaksanaan diklat dan pemberian penghargaan secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah ?
7. Apakah ada hubungan antara kerjasama komite sekolah, pelaksanaan diklat dan pemberian penghargaan secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

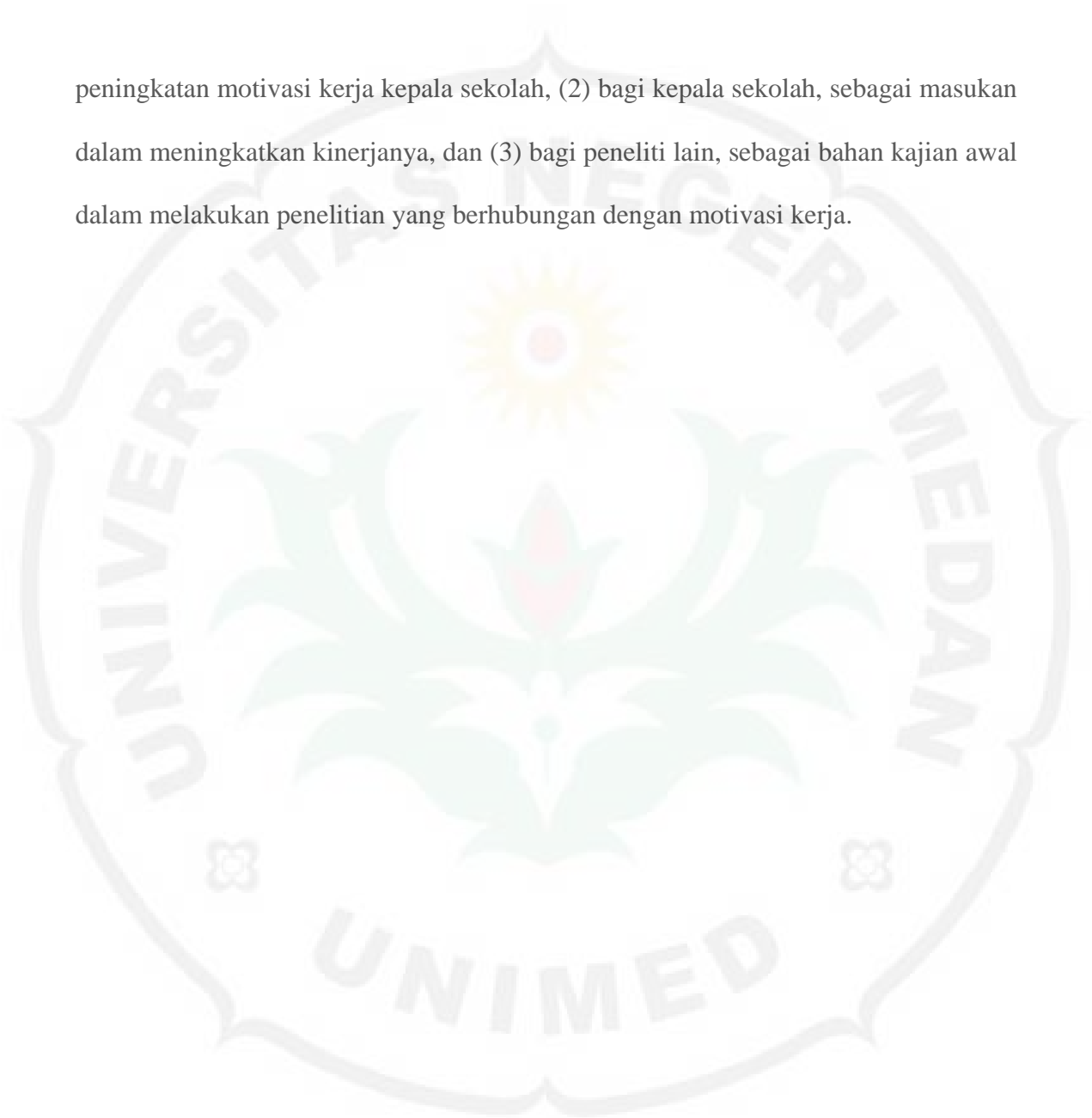
1. Hubungan antara kerjasama komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah.
2. Hubungan antara pelaksanaan diklat dengan motivasi kerja kepala sekolah.
3. Hubungan antara pemberian penghargaan dengan motivasi kerja kepala sekolah.
4. Hubungan antara kerjasama komite sekolah dan pemberian diklat secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah.
5. Hubungan antara kerjasama komite sekolah dan pemberian penghargaan secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah.
6. Hubungan antara pelaksanaan diklat dan pemberian penghargaan secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah.
7. Hubungan antara kerjasama komite sekolah, pelaksanaan diklat dan pemberian penghargaan secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat secara teoritis sebagai berikut yaitu hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah pengetahuan tentang kerjasama komite sekolah, pelaksanaan diklat dan pemberian penghargaan dalam hubungannya motivasi kerja kepala sekolah.

Sedangkan manfaat praktis penelitian ini adalah: (1) bagi Dinas Pendidikan kabupaten Deli Serdang sebagai pembinaan kepala sekolah dalam rangka

peningkatan motivasi kerja kepala sekolah, (2) bagi kepala sekolah, sebagai masukan dalam meningkatkan kinerjanya, dan (3) bagi peneliti lain, sebagai bahan kajian awal dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja.



THE
Character Building
UNIVERSITY