

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam rangka meningkatkan kualitas dirinya. Pepatah mengatakan: *“tuntutlah ilmu dari buaian sampai ke liang lahat”*, untuk itu pendidikan itu harus kita dapatkan dari buaian sampai ke liang lahat. Apalagi dalam era globalisasi kita dituntut untuk meningkatkan sumber daya yang ada pada diri kita untuk bisa bersaing dengan orang lain bahkan dengan negara lain.

Pendidikan merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanpa pendidikan yang memadai suatu bangsa akan mengalami ketertinggalan bahkan kemerosotan pada segala bidang. Oleh sebab itu tujuan pendidikan nasional mengacu pada pembentukan pribadi yang dewasa dan berkualitas, bermutu, berilmu, pengetahuan serta bertaqwa, dengan mengupayakan pendidikan dan pengelolaannya dengan baik, benar, teratur, terarah dan berkesinambungan.

Berbagai Upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya melalui dunia pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU-SPN) tahun 2003 pasal 1 disebutkan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.”

Kinerja kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan di sekolah. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi sekolah, disamping bertanggungjawab meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

Masyarakat menggantungkan harapannya terhadap kualitas pelayanan pendidikan di sekolah. Pelayanan tersebut mencakup mutu sekolah yang diharapkan memberikan dampak yang besar terhadap kehidupan di masa depan. Semua itu berawal dari kepala sekolah sebagai pengelola sekolah. SMP sebagai pendidikan dasar menjadi pondasi penting dalam pembentukan karakter anak. Namun kenyataannya masih tinggi kesenjangan yang terjadi, diantaranya SDM yang ada di sekolah masih rendah. Menurut Luddin (2005: 130), sekolah-sekolah juga telah kehilangan fokus tentang fungsinya. Hasil penelitian BPKP dalam Darwin (2011: 7) mengungkapkan bahwa telah terjadi ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan ditingkat sekolah.

Menurut Novika (2013: 18) kinerja kepala sekolah adalah tampilan kerja kepala sekolah yang memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan tertentu. Seorang kepala sekolah harus dapat melakukan pembinaan pembelajaran, integritas kepala sekolah, kerjasama pihak sekolah dengan masyarakat dan pemahaman terhadap lingkungan, kepala sekolah harus mampu menunjang, mendukung keberhasilan siswa dalam hal memfasilitasi siswa dan terlaksananya manajemen yang baik, sehingga semua kegiatan di sekolah dapat berhasil.

Dunia pendidikan di Indonesia dan di Sumatera Utara secara khusus sedang dihadapkan pada persoalan yang cukup memprihatinkan. Pertama, masih rendahnya pemerataan dan perluasan akses pendidikan. Kedua, rendahnya mutu, relevansi dan daya saing keluaran pendidikan. Ketiga, lemahnya peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelola pendidikan (Irianto, 2008). Dalam Simposium Pendidikan Nasional “Membumi-Landaskan Revolusi Mental dalam Sistem Pendidikan Indonesia” yang diinisiasi Koalisi Masyarakat Sipil untuk Transformasi Pendidikan serta Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2015: 13) dibahas enam persoalan pendidikan yang dinilai paling krusial dan strategis, yakni akses dan keterjangkauan, anggaran pendidikan dasar, revitalisasi dengan pendidikan dan komite sekolah, kurikulum, peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, serta penataan dan pemerataan guru. Peningkatan mutu sebagai salah satu dari enam persoalan pendidikan yang dibahas dalam simposium tersebut salah satu aspek yang mendukung peningkatan mutu adalah kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 10 kepala sekolah SMP Negeri di kabupaten Asahan pada 9 s/d 14 Februari 2015 menunjukkan 70% diantaranya memiliki kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dari: (1) kemampuan menyusun rencana pengembangan sekolah yang rendah; (2) rendahnya pemahaman tentang supervisi manajerial oleh pengawas; (3) disiplin pendidik dan tenaga kependidikan yang rendah; (4) masyarakat kurang dilibatkan dalam pengembangan sekolah; (5) persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah oleh kepala sekolah rendah; (6) guru mengajar tidak sesuai dengan RPP yang disusunnya; (7) kepala sekolah yang tidak mampu menjalankan fungsi

manajerial dengan baik; (8) rendahnya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah kepada guru-guru. Padahal menurut Kaluge (2003: 35) kepala sekolah sebagai pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah dalam membantu guru mengembangkan kemampuan mengajarnya, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mendorong siswa serta orangtua siswa agar dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan sekolah.

Kinerja diterjemahkan dari *performance*, dimana sama artinya dengan *achievement*. Pengertian *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. LAN (1992) *Achievement* adalah merupakan prestasi atas hasil usaha yang dilakukan.

Hornby (1983), Rivai dan Moh. Basri (2005) menyatakan kinerja diterjemahkan dengan *performance* yang berasal dari akar kata “*to perform* (melaksanakan)” yang mempunyai beberapa makna sebagai berikut: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu janji (*to discharge of fulfill as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or machine*).

Selanjutnya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) kata kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperoleh; (3) penampilan kerja. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan

bagaimana cara mengerjakannya. Wibowo (2009) kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah proses seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Gibson, et al., (1997) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas (*job*) yang diberikan kepada seseorang sebaiknya sesuai dengan keahliannya agar hasil kerjanya baik, hal ini dapat dilihat dari ketercapaian tujuan yang ditetapkan.

Suhertian (1990) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana, prasarana, insentif, suasana kerja, kepemimpinan, pengetahuan manajemen, keamanan dan lingkungan kerja. Colquit, LePine dan Wesson (2009) mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (*job performance*) adalah *individual outcomes*, hal ini dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*), mekanisme kelompok (*group mechanisms*), dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Lebih lanjut, Colquit, LePine, dan Wesson menambahkan mekanisme individu menyangkut kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, rasa keadilan, etika. Mekanisme organisasi menyangkut budaya organisasi, dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok menyangkut gaya dan perilaku kepemimpinan, kuasa dan pengaruh kepemimpinan, tim dan prosesnya,

karakteristik tim. Sedangkan, karakteristik individu menyangkut kepribadian dan nilai-nilai budaya, serta kemampuan. Mitrani, et al., (1995) menyatakan bahwa ada faktor lain yang diperkirakan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, dan rendah hati.

Tiffin dan McCormick (dalam Suparlan: 2003) menyatakan ada tiga macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: (1) faktor individual; (2) faktor situasional; dan (3) faktor fisik dan pekerjaan. Faktor individu adalah yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional adalah meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti: penyinaran, kebisingan, dan ventilasi).

Dari berbagai pandangan diatas dapat diidentifikasi bahwa kinerja dipengaruhi antara lain oleh faktor kemampuan, upaya, peluang, persepsi tentang supervisi manajerial, keterampilan, pengalaman kerja, fasilitas, partisipasi masyarakat, stress kerja, motivasi, kepercayaan, keadilan, pengambilan keputusan, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Karena kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, variabel, dan permasalahan yang cukup luas serta kompleks, tentu untuk ukuran peneliti tidak mungkin permasalahan yang demikian kompleks dapat diteliti secara bersamaan. Oleh karena keterbatasan peneliti dari segi waktu,

biaya, tenaga, serta minat yang dimiliki peneliti maka penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja yang diduga dominan dipengaruhi oleh faktor persepsi supervisi manajerial, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja.

Persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah yang dilakukan oleh pengawas sekolah menurut Sagala (2012: 155) pada dasarnya memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan/bimbingan mulai dari penyusunan rencana program sekolah berbasis data sekolah, proses pelaksanaan program berdasarkan sasaran, sampai dengan penilaian program dan hasil yang ditargetkan. Bantuan ini diberikan pengawas sekolah kepada kepala sekolah dan seluruh staff sekolah dalam pengelolaan sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Atas dasar itu maka kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas sekolah adalah melakukan pembinaan manajerial seperti dalam penyusunan perencanaan sekolah yang diatur dalam PP No. 19 tahun 2005 tentang: Rencana Kerja Tahunan maupun untuk perencanaan strategis empat tahun yang dikenal dengan Rencana Kerja Sekolah.

Partisipasi masyarakat merupakan hubungan sekolah dengan masyarakat yang pada hakikatnya merupakan suatu sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik di sekolah. Dalam hal ini, sekolah sebagai sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar, yaitu masyarakat. Hubungan sekolah dengan masyarakat bertujuan antara lain: (1) memajukan kualitas pembelajaran, dan pertumbuhan anak; (2) memperkokoh tujuan serta meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan masyarakat; dan (3) menggairahkan masyarakat untuk menjalin

hubungan dengan sekolah. Kepala sekolah yang baik merupakan salah satu kunci untuk bisa menciptakan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat secara efektif karena menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orangtua tentang sekolah (Mulyasa, 2002: 50-51).

Penetapan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja khususnya bagi kepala sekolah, karena kepuasan kerja memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Robbins (2001: 148) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Koesmono (2005) dalam Brahmasari (2008: 127) mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik (Hurlock, 1978: 132).

Berdasarkan latar belakang tersebut terlihat betapa pentingnya permasalahan “kinerja kepala sekolah” diungkap dan dipelajari secara mendalam, yang diduga dipengaruhi oleh: persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja. Diharapkan hasil penelitian berbentuk

tesis ini dapat menjadi informasi dan rekomendasi sebagai kontribusi positif untuk pengembangan kinerja kepala sekolah SMP Negeri pada umumnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah, antara lain: (1) apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja; (2) apakah upaya berpengaruh terhadap kinerja; (3) apakah peluang berpengaruh terhadap kinerja; (4) apakah persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja; (5) apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja; (6) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja; (7) apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja; (8) apakah partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap kinerja; (9) apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja; (10) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (11) apakah kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja; (12) apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja; (13) apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja; (14) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; (15) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; dan (16) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih fokus dalam pencapaian tujuan penelitian ini perlu dibuat batasan masalah. Penelitian ini hanya meneliti variabel yang berhubungan dengan kinerja kepala sekolah yaitu: persepsi tentang supervisi manajerial pengawas

sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan lokasi/subjek penelitian ini dibatasi hanya pada SMP Negeri yang ada di Kabupaten Asahan. Pembatasan masalah penelitian ini bukan berarti mengabaikan faktor lain yang dipastikan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, akan tetapi mengingat keterbatasan waktu, dana, dan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki peneliti maka peneliti membatasi penelitian ini dengan empat variabel saja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan?
2. Apakah terdapat pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan?
4. Apakah terdapat pengaruh persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kepuasan kerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan ?
5. Apakah terdapat pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kepuasan kerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan ?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan mencari gambaran tentang pengaruh persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.
2. Pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.
4. Pengaruh persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kepuasan kerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.
5. Pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kepuasan kerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.

F. Manfaat Penelitian

manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua, yakni: 1) manfaat teoritik; dan 2) manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Mendapatkan penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja, yang diujikan kepada populasi kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Asahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah dalam kaitannya dengan persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja.
- b. Bagi pengawas sekolah SMP, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja kepala sekolah berkaitan dengan persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja.
- c. Bagi Ketua Komite Sekolah SMP, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah dengan mempertimbangkan aspek persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja.
- d. Bagi Kepala Sekolah SMP, sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerjanya, terutama yang berkaitan dengan persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja.

- e. Bagi peneliti, sebagai bahan perbandingan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah, partisipasi masyarakat, dan kepuasan kerja terutama tentang kinerja kepala sekolah SMP.



THE
Character Building
UNIVERSITY