

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan kebijakan pendidikan dari sentralisasi menjadi desentralisasi telah mengubah sistem pengambilan kebijakan yang semula dari pemerintah pusat (*top government*) menjadi ke pemerintah daerah (*district government*), berpusat di pemerintah kota dan Kabupaten. Kepemimpinan kepala sekolah dalam era desentralisasi pendidikan memiliki otonomi yang sangat luas, sehingga dihadapkan kepada berbagai permasalahan manajemen dan kepemimpinan yang cukup rumit. Oleh karena itu, dalam konteks otonomi daerah, desentralisasi pendidikan dan otonomi sekolah, selayaknya setiap kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki kemampuan manajemen, kepemimpinan yang memadai dan kinerja yang baik.

Status Otonomi sekolah mewarnai persaingan antar sekolah. Agar sekolah banyak diminati, maka perlu adanya upaya peningkatan kualitas sekolah. Salah satu diantaranya adalah peran langsung kinerja kepala sekolah di Sekolah. Dengan adanya sekolah yang berkualitas, akan mempengaruhi animo masyarakat kepada sekolah yang bersangkutan.

Berhasil tidaknya pendidikan di sekolah dalam mencapai visi dan misinya sangat dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah dalam mengelola

setiap komponen sekolah. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah serta membangun interaksi berkualitas yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan pesert didik.

Di samping itu kepala sekolah juga harus mampu memberdayakan setiap komponen manusia yang terlibat dan bertanggung jawab dalam pendidikan di sekolah. Hal ini merupakan bagian dari proses pemerdekaan diri, ketika individu dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa dan karsa. Jika ketiga aspek kekuatan diri manusia ini mempunyai tempat untuk berkembang secara semestinya dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan Organisasi. Kepala sekolah memiliki kewajiban memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahahan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan, memperlihatkan idealisme pemberdayaan, penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan, dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan.

Secara teknis fungsi penting kepala sekolah ini telah dirumuskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dalam mendukung UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,

bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Kepala sekolah diharapkan tidak sekedar hanya melaksanakan tugas rutin yang sama setiap harinya. Semua sudah ditentukan standarnya, jika kinerja sudah sesuai dengan standar maka bereslah segalanya. Kepala sekolah memerlukan standar kinerja, yaitu standar yang bersifat dinamis yang selalu bisa ditingkatkan. Kinerja kepala sekolah sangat *urgent* dan strategis bagi setiap satuan pendidikan atau sekolah dalam menghadapi kemajuan dan persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Oleh karena itu, kepala sekolah yang berkinerja tinggi menjadi faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan melalui keberhasilan yang dicapai oleh setiap satuan pendidikan.

Keberhasilan proses pendidikan di sekolah, dalam peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh ketepatan dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah tersebut dalam memanfaatkan, mengusahakan dan mengembangkan daya material yang ada pada sekolah tersebut. Tersedianya sumber dana yang cukup, sarana dan prasarana yang memadai tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, maka pendidikan tidak dapat dikelola dengan baik. Dalam hubungan

¹ UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3,

inilah kepala sekolah SD khususnya dituntut untuk dapat menjalankan sebagaimana fungsinya sebagai pemimpin.

Pada kenyataannya, kualitas kinerja kepala sekolah tidaklah hanya menyangkut pada masalah kompetensi semata melainkan menyangkut juga faktor *reward* yang diterima dan kreativitas kepala sekolah itu sendiri. Di samping itu *reward dan kreativitas* diduga dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. *Reward* yang diterima berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Kepala sekolah. Kepala Sekolah dituntut harus selalu bertindak kreatif dan proaktif, yang bersifat preventif dan antisipatif. Kepala sekolah tidak hanya bertindak reaktif, yang mulai mengambil tindakan bila sudah terjadi masalah. Kepala sekolah yang kreatif dan proaktif selalu bertindak untuk mencegah munculnya masalah dan kesulitan dimasa yang akan datang. Dengan demikian kehidupan sekolah selalu dalam pengendalian kepala sekolah, dalam arti semua sudah dapat diperhitungkan sebelumnya, dan bukannya memungkinkan munculnya masalah-masalah secara mengejutkan dan menimbulkan kepanikan dalam organisasi sekolah.

Namun, kenyataan di lapangan masih terdapat sejumlah fakta bahwa kepala sekolah diduga kurang memiliki kinerja yang baik, fakta ini terbukti dari pernyataan Kepala Dinas Pendidikan (Disdik) Lahat Cholil Mansyur dalam acara pembentukan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) di Kabupaten Lahat, beliau menuturkan bahwasannya Kepengurusan KKKS diharapkan mampu menjadi wadah penyelesaian solusi sekaligus parameter

peningkatan kinerja kepala sekolah. Diharapkan juga pemberdayaan KKKS sebagai wadah ini ditargetkan mampu mengembangkan profesi Kepala Sekolah dengan berbagai kompetensi. Selanjutnya, Bupati Saifudin Aswari Rivai dalam acara yang sama, menilai peranan kepala sekolah tak hanya sekadar pemimpin atau *leader*. Namun sebagai seorang profesionalis, banyak peran lain yang harus dilakukan. Sebagai edukator, motivator, administrator, supervisor, inovator, dan memiliki jiwa kewirausahaan.² Dalam kesempatan yang berbeda Bupati Kabupaten Lahat H.Saifudin Aswari Riva'l,SE menyampaikan kepala sekolah SD Negeri di Kabupaten Lahat sangat membutuhkan sekali pembinaan untuk efektifitas kinerja, guna memberikan yang terbaik terhadap siswanya, dengan demikian pendidikan akan maju tanpa ada kendala apapun. Hal inilah yang kemudian memacu Bupati Lahat untuk memberikan pembinaan kepada kepala Sekolah SD di Kabupaten Lahat.³

Dalam kenyataan di lapangan, kinerja kepala sekolah di Kabupaten Lahat ternyata masih kurang dan perlu di tingkatkan dengan di berikannya *reward* oleh Bupati Lahat berupa pembinaan khusus Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Lahat. Terbukti bahwa kinerja dipengaruhi oleh *reward*,

² Koran Sindo, "321 Kasek SD bentuk KKKS," Koran Sindo Online; <http://www.koran-sindo.com/node/340491> 8 November 2013 (diakses tanggal 28 November 2013)

³ Harian Umum, "Bupati Adakan Pembinaan Kepada Kepala SD Se-Kabupaten Lahat," *Harian Umum Online*; <http://kabarsumatera.com/2013/10/bupati-adakan-pembinaan-kepada-kepala-sd-se-kabupaten-lahat/> (diakses tanggal 28 November 2013)

baik *reward* yang berasal dari dalam diri (internal) maupun *reward* yang berasal dari luar (eksternal). Pada pelaksanaan otonomi sekolah, kepala sekolah diberi kewenangan untuk mengembangkan visi dan misi sekolah. Maka, dibutuhkan pembinaan khusus agar pelaksanaan otonomi sekolah dapat berjalan dengan baik dan kepala sekolah berhasil dalam meraih tujuan yg sudah ditetapkan dengan kerja keras. Hal ini dapat memicu kegairahan kepala sekolah dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga kinerja kepala sekolah akan meningkat.

Pembinaan yang diberikan kepada kepala sekolah merupakan salah satu bentuk *reward* yang dapat memicu peningkatan kinerja. Karena *reward* tidak mesti diwujudkan dalam bentuk finansial. *Reward* bisa juga dalam bentuk pujian, sanjungan atau pembinaan. Biasanya jika seseorang dihargai secara baik atas kinerjanya, maka mereka akan mengembangkan rasa pencapaian/pemenuhan yang akan membuat mereka bangga dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan rasa kepemilikan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Masalah kinerja diduga berkaitan dengan masalah kreativitas. Dewasa ini satuan pendidikan atau sekolah pada semua jenjang dan jenis dihadapkan pada persaingan mutu yang ketat dan manajemen sekolah yang kompleks, sehingga pemahaman yang akurat tentang tujuan serta metode oleh setiap kepala sekolah untuk mencapai tujuan adalah sangat penting. Dengan adanya fungsi ganda seorang kepala sekolah yaitu sebagai kepala sekolah

juga sebagai administrator. Maka perlu adanya suatu kreativitas dalam diri seorang kepala sekolah agar ia memiliki kepedulian yang kontinu terhadap tantangan yang ada di dunia pendidikan dan tidak tertinggal oleh suatu pembaruan dalam dinamika pendidikan yang kompetitif. Sebagai pemimpin pendidikan, seorang kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap sekolah yang dipimpinnya harus benar-benar bijak. Sehingga dengan kondisi inilah kinerja kepala sekolah meningkat. Kreativitas juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Kreativitas sangat penting di tumbuhkan dalam budaya pendidikan di negeri ini. Kreativitas adalah ruh era globalisasi dengan ciri khasnya, kompetisi terbuka, sangat tepat digunakan dalam sistem desentralisasi pendidikan. Apalagi sudah diterapkannya kurikulum 2013, maka kepala sekolah dan guru dituntut untuk memiliki kreativitas yang lebih dalam mengelola pelaksanaan kurikulum 2013 di sekolah. Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Musliar Kasim mengharapkan kepala sekolah kreatif dalam mengelola sekolah, inovatif meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Sehebat apa pun fasilitas dan guru yang ada, kalau kepala sekolah tidak bisa mengelola sekolahnya dengan baik, akan sia-sia.⁴

⁴ Konferensi Internasional South East Asia School Principal Forum (SEASPF) Best Practice ke-3 <http://pendidikan.pelitaonline.com/news/2012/05/16/mutu-pendidikan-tergantung-kreatifitas-kepala-sekolah> (Di akses 17 Oktober 2013)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja yaitu *reward* dan kreativitas. Rendahnya kinerja kepala sekolah, sehingga perlu didukung oleh *reward* yang baik, agar kinerja kepala sekolah meningkat. Kepala sekolah sebagai administrator di sekolah dituntut untuk memiliki kreativitas dalam meningkatkan kinerja. *Reward* yang diterima oleh kepala sekolah akan mempengaruhi tingkat kreativitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah sehingga dapat memberikan pengaruh positif untuk peningkatan Kinerja Kepala sekolah, demikian pula sebaliknya jika kepala sekolah memiliki kreativitas yang tinggi dalam mengelola sekolah, maka kepala sekolah akan berhasil mencapai prestasi dan diganti dengan *reward*, yang kemudian secara tidak langsung dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga, dan biaya, serta untuk menjaga agar peneliti lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada upaya mengungkap informasi mengenai pengaruh *Reward* dan

Kreativitas terhadap Kinerja pada Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *Reward* terhadap Kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kreativitas terhadap Kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *Reward* terhadap Kreativitas?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Dalam penelitian pengaruh *reward* dan kreativitas terhadap kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Lahat ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat/kegunaan, antara lain:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kepustakaan kependidikan, khususnya mengenai pengaruh *reward* dan kreativitas terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Lahat, serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancan penelitian yang berbeda dengan jumlah sampel yang banyak.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unsur-unsur yang terlibat dalam pendidikan sebagai berikut:
 - a. Bagi Dinas Pendidikan dapat memanfaatkannya sebagai informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah sehingga dalam membantu pelaksanaan pengawasan/supervisi di Sekolah.
 - b. Bagi Kepala Sekolah dapat memanfaatkannya sebagai bahan informasi terkait Kinerja, sehingga Kepala Sekolah dapat memperoleh pelajaran berharga dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya untuk mencapai tujuan.
 - c. Bagi peneliti dimanfaatkannya dalam mengembangkan wawasan khususnya aplikasi teori yang berpengaruh terhadap *reward*, kreativitas dan Kinerja.