

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini masih mengalami masalah yang kompleks, salah satunya adalah masalah pendidikan. Anggaran pendidikan yang hanya sekitar 4% dari APBN, diyakini sebagai salah satu penyebab merosotnya kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini berimplikasi pada rendahnya kualitas SDM Indonesia, dimana Indonesia menduduki peringkat ke-112 dari 111 negara yang diteliti. Padahal di era globalisasi di mana persaingan kian ketat, kita membutuhkan manusia-manusia unggul yang memiliki kompetensi yang mampu bersaing dalam segala aspek. Di sinilah peran pendidikan, dalam hal ini sekolah, memegang kunci utama.

Kepala sekolah sebagai seorang manajer dan pemimpin, mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung kualitas pendidikan. Di pundak seorang kepala sekolah terletak tanggung jawab untuk membawa murid-murid dan guru serta karyawan mencapai tujuan seperti yang telah ditetapkan oleh lembaga. Hal ini merupakan suatu pekerjaan yang berat yang memerlukan kejelian dan pemikiran yang matang agar kepala sekolah dapat memimpin bawahan dan warga sekolah dengan sukses. Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam mengembangkan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif, bagi terlaksananya proses belajar melalui pengelolaan manajerial yang profesional merupakan kebutuhan utama suatu sekolah, guna mencetak generasi masa datang yang unggul dalam segala aspek. Studi di 13 negara maju dan 14 negara berkembang yang dilakukan oleh Heineman dan Loxely (1988) menunjukkan, bahwa sekitar

sepertiga dari varians mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, karena pada tataran operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan dalam mengkoordinasikan upaya meningkatkan mutu pembelajaran.

Melihat betapa krusialnya peran kepala sekolah dalam mengorganisasikan lembaga pendidikan dalam rangka mencetak generasi unggul, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menunjang kinerjanya. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah antara lain adalah: 1) Kepribadian, 2) Manajerial, 3) Kewirausahaan, 4) Supervisi, 5) Sosial.

Dalam hal kepribadian, kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan. Kemungkinan sabar sebagai variabel yang mendukung kinerja sehingga pentingnya dilakukan penelitian apakah sabar benar-benar memiliki pengaruh bagi kinerja seorang pemimpin, yang dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Allah Swt berfirman,

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.” (Q.S. As-Sajadah, 32: 24)

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin yang sabar, adalah seorang pemimpin yang dapat memimpin orang-orang yang berada di bawahnya.

Memimpin bagi mereka adalah sebuah amanah dari yang Maha Kuasa. Oleh karena itu, mereka akan berusaha untuk membawa orang-orang yang dipimpinnya menuju pada kebaikan sesuai dengan perintah-Nya.

Sebagaimana dijelaskan ayat-ayat Al-Qur'an tentang sabar, dapat diambil kesimpulan, bahwasanya sabar merupakan konsep Al-Qur'an, di mana tujuannya adalah untuk membuat manusia kuat. Kuat yang dimaksud di sini kuat dalam menghadapi hidup dan bagaimana menghadapi realitas dalam praktek kehidupan ini. Karena kesabaran merupakan kondisi batin, di mana jika batin seseorang kuat, maka ia akan dapat survive dalam menjalani kehidupan ini.

Sebagaimana firman Allah swt:

وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ

Artinya : “Dan untuk (memenuhi perintah Tuhanmu), bersabarlah.” (Al-Muddatstsir, 74: 7).

Dengan demikian, hanya orang-orang yang sabar-lah yang dapat memenuhi perintah Tuhan kepadanya dalam menjalankan perannya sebagai khalifah (pemimpin) di muka bumi. Contoh paling riil dari contoh orang-orang yang sabar yang menjadi kuat karena kesabarannya antara lain adalah Umar bin Abdul Aziz. Ketika diangkat untuk menjadi gubernur, dalam masa kepemimpinannya selama kurang lebih 2 tahun 6 bulan, Umar bin Abdul Aziz berhasil menunjukkan kinerja yang memuaskan. Salah satu indikasi dari kinerjanya tersebut adalah bahwa ia mampu membawa negerinya kepada kemakmuran untuk seluruh lapisan masyarakatnya. Kunci sukses beliau yang utama, terletak pada kompetensi kepribadiannya yaitu sabar. Sabar yang melekat dan telah menjadi karakter pada dirinya, mencakup sabar secara fisik dan psikis. Kedua sabar inilah yang membuat

beliau memiliki kinerja yang tinggi untuk terus berusaha menjalankan amanah kepemimpinan yang diembannya.

Dewasa ini, studi terhadap para pengusaha sukses memperlihatkan, bahwa salah satu kepribadian dasar yang vital yang dimiliki oleh para pengusaha tersebut antara lain adalah kesabaran, dengan karakteristik sebagai berikut: (Ubaedy, 2007:53)

1. Tidak cepat menyerah oleh tantangan (memiliki ketahanan yang tinggi)
2. Melangkah maju menantang serangan tantangan dan berusaha mengendalikan kontrol
3. Mengambil tindakan untuk menciptakan peluang dari kemalangan yang dialami
4. Memilih untuk merebut tanggung jawab hidup, bukan memilih untuk membiarkan tanggung jawab
5. Memiliki kemampuan menunggu hasil akhir dari apa yang dilakukan hari ini
6. Memiliki kemampuan untuk mempelajari kesalahan, meyakini keputusan, dan tetap menjaga sudut pandang positif
7. Mencintai apa yang dilakukan sehingga punya ketahanan lebih lama dalam bekerja

سَلَامٌ عَلَيْكُمْ بِمَا صَبَرْتُمْ فَنِعْمَ عُقْبَى الدَّارِ ﴿٢٤﴾

“(Mereka mengucapkan): Keselamatan bagimu berkat kesabaranmu. Maka alangkah baiknya tempat kesudahan itu (hari akhir)” (Q.S. Ar-Ra’du:24).

Selain sabar, hal lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah motivasi untuk berprestasi. Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motif*) juga berarti suatu

perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (*drive arousal*). Dengan demikian, motif merupakan semua penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu. Motif manusia ini sangat disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan masing-masing individu yang berbeda-beda sesuai dengan ruang dan waktu di mana individu itu hidup. Dengan demikian, motivasi adalah hal-hal yang membuat orang bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka, mengusahakannya lebih keras lagi sehingga mereka bisa meraih keberhasilan. (Jhon R. Hook, 2006: 30 dan 33)

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) merupakan teori yang dikenalkan oleh David McClelland, yang mendasarkan teorinya pada teori hierarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*) menurutnya merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selanjutnya, McClelland (1961) menyatakan bahwa motivasi berprestasi/pencapaian bukan suatu yang boleh diwarisi, ia disebabkan pengaruh situasi di sekitarnya, maka motivasi berprestasi/pencapaian boleh dibentuk mengikut cara tertentu.

Keith Davis dan John W. Newstrom mendefinisikan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang

yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya (Davis&Newstroom,1989:88). Menurut Robert K.Glasgow, orang yang memiliki motivasi berprestasi, sebagai manajer, mereka cenderung mempercayai bawahan mereka, mau berbagi dan menerima gagasan secara terbuka, menetapkan tujuan tinggi, dan berharap bahwa pegawainya juga akan berorientasi prestasi.

Dengan demikian, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Lebih lanjut menurut McClelland bahwa tingkat “*needs of Achievement*” (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang (Siswanto, 1989:245). Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Dalam terminologi Islam, kata-kata yang terkait dengan motivasi banyak terdapat dalam Al-Qur’an, baik secara eksplisit maupun implisit. Di antara motivasi-motivasi manusia yang tersebut dalam Al-Qur’an menurut Utsman Najati (2003:22), adalah motivasi biologis, psikologis, dan spiritual. Dalam beberapa haditsnya, Rasulullah saw mengemukakan beberapa kebutuhan fisiologis manusia, seperti kebutuhan akan tempat tinggal, sandang, makanan, dan seks (mempunyai istri/suami).

Dalam hal motivasi spiritual, Al-Qur’an dan hadits Nabi saw menyebutkan bahwasanya setiap manusia memiliki potensi fitrah (kebaikan/kesucian). Artinya dalam pandangan Islam, setiap manusia pada dasarnya baik dan cenderung pada

kebaikan. Terkadang lingkungan sosial di mana manusia itu hidup yang membuat manusia keluar dari potensi fitrahnya itu. Kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan akan makan yang tidak terpenuhi, terkadang juga dapat membuat seseorang keluar dari fitrahnya ini. Misal, seseorang yang lapar akan berusaha memenuhi kebutuhannya akan makanan bagaimanapun caranya. Hal ini banyak terjadi di lingkungan sosial manapun termasuk dalam dunia kerja. Betapa pentingnya makna ucapan Ali bin Abi Thalib yang mengatakan, “Bayarlah upah para pekerjamu sebelum kering keringatnya.”

Terkait dengan kebutuhan psikologis, dalam hidupnya manusia memiliki kebutuhan untuk berkompetisi. Motivasi berkompetisi memang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin maju. Allah telah menganjurkan setiap muslim dalam kitab suci Al-Qur'an agar mereka berkompetisi dalam hal peningkatan kualitas takwa, mendekatkan diri kepada Allah dengan beribadah dan beramal shalih (Najati, 2003:41). Firman Allah Swt:

إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ ﴿٢٢﴾ عَلَى الْأَرَائِكِ يَنْظُرُونَ ﴿٢٣﴾

يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَخْتُومٍ ﴿٢٥﴾

تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ النَّعِيمِ ﴿٢٤﴾

خِتْمُهُمْ مِسْكٌَ وَفِي ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴿٢٦﴾

Artinya: Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (syurga), mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak

(tempatny), laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba. (Q.S. Al-Muthaffiin, 83: 22-26).

Ayat di atas mengisyaratkan bahwasanya Allah telah menjanjikan berbagai kenikmatan untuk orang-orang yang senantiasa berkompetisi dalam kebaikan. Bukan sekedar berkompetisi dalam hal-hal keduniawian, seperti dalam hal mencari popularitas, jabatan, kekuasaan, dan ambisi duniawi lainnya. Hal ini bukan berarti seorang muslim tidak dibolehkan berkompetisi dalam hal-hal keduniawian. Kompetisi apapun yang dilakukan oleh seorang muslim, harus dibungkus dalam kerangka nilai-nilai Islam dalam rangka mencapai derajat takwa.

Dari uraian-uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya seorang kepala sekolah yang produktif adalah mereka yang memiliki sabar dan memiliki motivasi. Seseorang yang memiliki sabar, ketika ia menjadi pemimpin, akan menjadi pemimpin yang tangguh dan kuat dalam memikul tugas-tugas kepemimpinannya sebagaimana firman Allah Swt dalam surat As-Sajadah ayat 24. Ketangguhan dan kekuatan yang mereka miliki tentunya tidak terlepas dari bantuan Allah Swt yang memang menjanjikan akan selalu bersama dengan orang-orang yang sabar.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّىٰ نَعْلَمَ الْمُجْتَهِدِينَ مِنْكُمْ وَالصَّابِرِينَ وَنَبْلُوَنَّكُمْ
أَخْبَارَكُمْ

Artinya: “Dan sesungguhnya Kami benar-benar akan menguji kamu agar Kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar diantara kamu dan agar Kami menyatakan hal ihwalmu.” (Q.S. Muhammad, 47: 31).

Ayat di atas berpesan agar kita berjihad dan bersabar dalam menghadapi ujian hidup. Itulah mengapa seorang pemimpin yang sabar dikatakan memiliki kekuatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena baginya menjadi seorang pemimpin adalah bagian dari *jihad fi sabilillah*.

Selain sabar hal yang tak kalah penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah motivasi berprestasi. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tentu akan berusaha keras untuk mencapai apa yang menjadi cita-citanya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat dilihat bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Keith Davis (1964:484) merumuskan sebagai berikut:

1. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Rumusan Keith Davis di atas adalah berkaitan dengan teori kinerja perawat. Terkait dengan kinerja seorang kepala sekolah, penulis merumuskan bahwasanya seorang kepala sekolah yang merupakan kunci suksesnya sebuah sekolah yang kinerjanya tidak hanya berdampak bagi guru dan karyawan sekolah, tapi juga berdampak pada prestasi belajar dan akhlak dari murid-muridnya, ia hendaknya memiliki kepribadian yang patut ditiru dan membawa warga sekolah

pada situasi yang aman dan menyenangkan, dan sabar adalah salah satu kepribadian yang perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Selain itu, seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja juga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki motivasi yang tinggi juga akan menciptakan suasana kerja yang produktif dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itulah, perumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah “Pengaruh Sabar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja.”

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah *“apakah sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja?”*

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah *untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sabar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.*

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan sebagai gambaran umum tentang penulisan tesis. Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab II merupakan landasan teori yang berturut-turut membahas tentang sabar, pengertian

sabar, hukum sabar, sabar ditinjau dari sifatnya, tingkatan sabar, medan-medan sabar, cara meraih kesabaran, kendala yang menghambat kesabaran, pengaruh sabar terhadap kinerja, motivasi, pengertiannya, teori-teori motivasi, motivasi berprestasi, pandangan psikolog tentang motivasi berprestasi, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja, dan terakhir adalah kerangka berpikir. Pada bab III ini akan diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen (alat pengukuran data), validitas dan reabilitas, prosedur pengambilan data, teknik analisis data. Bab IV berisi tentang gambaran subyek penelitian, hasil analisis instrumen, dan analisis dan interpretasi data. Bab V adalah penutup kesimpulan dan saran.

