

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah pendidikan anak usia dini merupakan suatu lembaga pendidikan anak usia dini yang dikelola agar terjadi proses belajar mengajar yang memerlukan kepemimpinan yang handal agar dapat menciptakan kerjasama yang baik dari semua personil yang ada di sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Pentingnya anak dididik sejak usia dini karena pada masa ini seluruh aspek perkembangan anak (kognitif, sosio-emosional, bahasa, nilai dan moral, psikomotorik) mengalami pertumbuhan perkembangan yang sangat pesat. (Sariana Marbun, Feny Handayani 2019). Pendidikan anak usia dini merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut meliputi kepala sekolah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, dan kurikulum (materi, metode, media). Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber ini bersifat formal, seperti yang diberikan pemangku jabatan manajerial dalam suatu organisasi. Dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 disebutkan, bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Seorang kepala sekolah memiliki tugas pokok dan peran yang penting dalam memajukan suatu sekolah. Mulyasa (2006) menjelaskan beberapa peran dari kepala sekolah yaitu: kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai pengawas, sebagai motivator/pembangkit minat. Kepala sekolah sebagai seorang edukator mempunyai tugas dan peran yang sangat kompleks. (Wahidmurni 2017) menyebutkan tiga peranan kepala sekolah sebagai manajer sebagai berikut: peranan hubungan antar perseorangan, peranan informasional dan peranan sebagai pengambil keputusan. kepala sekolah sebagai manejer harus mampu melakukan pembinaan secara individual kepada guru agar dapat memberikan masukan secara tatap muka sehingga tidak menyinggung perasaan guru. Kepribadian kepala sekolah dalam memimpin harus dilakukan dengan baik guna memberikan hal positif untuk guru dalam memperbaiki kualitas kinerja yang dilakukan.

Peran kepala sekolah sebagai administator dituntut memiliki kemampuan dalam hal pengelolaan administrasi sekolah, Purwanto (2012:106) mengatakan bahwa “kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggungjawab

terhadap kelancaran dan pengajaran guru di sekolahnya”. Demi tanggung jawab tersebut kepala sekolah mengaplikasikan perannya sebagai administrator, yaitu mengkoordinasi dan mengelola kinerja guru di sekolah tersebut. Sebagai pengawas, kepala sekolah harus memperhatikan masalah atau rintangan yang ditemui oleh guru selagi masa pembelajaran. Tujuannya ialah supaya guru dapat menerima dan menerapkan bimbingan dan pengawasan yang akan membangun rasa profesionalisme guru dalam melakukan tugas profesinya. Kepala sekolah membantu guru memecahkan masalah dan memberi masukan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga berperan sebagai seorang motivator sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Kepala sekolah mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, dan wali murid agar mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Sesuai dengan ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks, unik dan khas, maka tugas dan fungsi kepala sekolah juga harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sertafungsi-fungsinya. (Endang Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, halaman 99) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah itu yakni fungsi educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, figure dan mediator. Maka dengan demikian, pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin meningkat dan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan.

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan

dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Dapat pula berasal dari diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Proses belajar mengajar di sekolah memerlukan ruang dan lingkungan pendukung untuk dapat membantu siswa dan guru berkonsentrasi dalam belajar (Handayani and Eza 2021)

(Saud 2013) mengatakan bahwa kinerja guru dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari; merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar, dan menilai kemajuan proses belajar mengajar. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran seperti membuat RPPH (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri.

Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian. (Hasibuan 2002:94) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja. Untuk menentukan kinerja

guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyati 2014) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kompetitif dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga kepemimpinan kepala sekolah dengan kriteria tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil riset ini juga membenarkan temuan (Haq, Tholkhah, & Primarni, 2019) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menyelenggarakan sistem sekolah dapat menentukan keberhasilan pendidikan lembaga tersebut. Sehingga kepala sekolah diharapkan dapat memiliki peran kepemimpinan yang baik untuk mencapai visi dan misi lembaga sekolah yang diharapkan (Haeruman, Fakhruddin, & Arbarini, 2021). Ketika kepala sekolah mengarahkan guru di sekolah, maka kepala sekolah tersebut harus dapat melaksanakan perannya dengan baik dan bertanggung jawab. Pada saat yang sama, seorang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif harus mampu memotivasi guru, menetapkan arah, menangani perubahan dengan benar, dan menjadi katalis untuk mempengaruhi sikap dan perilaku rekan kerja untuk mencapai kinerja guru yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di TK Siborongborong pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru kurang sesuai dengan hal yang diharapkan. Hal tersebut dapat terlihat dari yang dilakukan oleh kepala sekolah di TK Anugerah Mandiri, TK Cinta Damai dan TK Solafide Sabungan yang ketika kepala sekolah melakukan monitoring hanya melihat guru mengajar dan kurang memperhatikan RPPH yang telah dibuat guru. Kemudian

seperti di TK Montessori, TK nauli hkbp dan TK Mutiara masih terdapat guru yang bertanya tentang kurikulum merdeka mengajar, kepala sekolah juga kurang menguasainya sehingga para guru menjadi kesulitan untuk menggunakannya dalam kegiatan mengajar, kepala sekolah juga cenderung menghimbau guru agar melakukan pembaharuan di sekolah. Di sebagian TK di Siborongborong seperti di TK Elfrida Harder, TK Negeri Pembina , TK Pelangi Kasih dan TK Santa Lusia terdapat kepala sekolah selalu mengingatkan kepada para guru untuk benar melakukan semua pekerjaan sesuai dengan hasil perencanaan dan pengorganisasian yang sudah di bahas dan disetujui bersama pada saat rapat, agar dapat mencapai hasil kinerja guru yang maksimal dan sesuai dengan apa yang di inginkan.

Dalam kinerja guru masih ada guru di TK Montessori, TK Pelangi Kasih, TK Solafide Sabungan dan TK nauli hkbp yang enggan melakukan pembaharuan mengajar seperti metode mengajar kurang bervariasi, guru juga kurang terampil membuat dan menggunakan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar, dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran harian juga guru kurang menguasainya. Dalam Sistem penilaian yang kurang dipahami kepala sekolah dan guru di TK Mutiara, TK Negeri Pembina dalam komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik, kepala sekolah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya.

Berdasarkan hal yang telah di uraikan oleh peneliti, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Tk Kecamatan Siborongborong, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Terdapat sebagian kepala sekolah masih kurang memahami fungsi dan peran kepemimpinan sehingga kurang optimal dalam memimpin bawahannya.
2. Kepala sekolah diharapkan mampu memberikan tindakan tegas kepada guru yang melanggar, sehingga guru kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.
3. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah pada proses belajar mengajar.
4. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini akan lebih ditekankan pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yang pada hakikatnya merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pelaksanaan atau peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, tidak semua dijadikan masalah penelitian, karena keterbatasan peneliti sehingga peneliti membatasi masalah pada pengaruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan

Anak Usia Dini Di Tk Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara
T.A 2024/2025.

1.4 Rumusan masalah

Dari batasan masalah di atas maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah di TK Kecamatan Siborongborong Kab. Tapanuli Utara T.A 2024 / 2025.?
2. Bagaimana kinerja guru di TK Kecamatan Siborongborong Kab. Tapanuli Utara T.A 2024 / 2025?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di TK Kecamatan Siborongborong Kab. Tapanuli Utara T.A 2024 / 2025?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di TK Kecamatan Siborongborong Kab. Tapanuli Utara T.A 2024 / 2025.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, antara lain ialah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman terkhusus tentang penerapan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di pendidikan anak usia dini.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya dalam memimpin dan mengelola sekolah sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

b. Bagi Guru

Manfaat bagi guru agar bisa mengembangkan kemampuannya pada teknik maupun mengimplementasikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan baik dan benar kepada anak didiknya.

c. Bagi anak

Diharapkan dengan terdapatnya penelitian ini bisa memaksimalkan perkembangan mereka dengan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan guru dalam perkembangan yang cocok dengan sesi pertumbuhan mereka masing-masing.

d. Bagi Penulis

Manfaat untuk peneliti, menaikkan pengetahuan serta memperluas pengetahuan serta selaku pelaksanaan teori asesmen kepemimpinan kepala sekolah yang sudah diterima sehingga sanggup diimplementasikan di kehidupan nyata.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud mengadakan penelitian yang sama atau berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.