

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini (PP No. 137 Tahun 2014), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan anak usia dini. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar tingkat pencapaian perkembangan anak, standar isi, standar proses, standar penilaian, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan dan standar pembiayaan. Pencapaian standar nasional pendidikan diatas memerlukan manajemen pendidikan yang tepat. Manajemen pendidikan yang dimaksud menyangkut pengelolaan lembaga pendidikan berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Peserta didik akan memiliki pribadi yang baik

bila diberdayakan sedemikian rupa oleh pendidik yang memiliki kepribadian yang baik pula, peserta didik akan memiliki keinginan yang tinggi bila dididik oleh pendidik yang menampilkan perilaku yang menunjukkan adanya animo yang tinggi untuk belajar, anak usia dini akan memiliki keterampilan bersosialisasi dengan lingkungannya jika dilatih oleh pembimbing yang cekatan dan tanggap terhadap lingkungan, anak usia dini akan mampu belajar hidup berdisiplin, bersih, tertib bila dapat merasakan dan melihat sendiri para gurunya menampilkan pola hidup teratur. Oleh karena itu guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Sesuai dengan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 yaitu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sebagai pendidik profesional, guru bukan hanya saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Merujuk pada konsep yang di lingkungan Kemendikbud, sebagai "*instructional leader*" guru harus memiliki 10 kompetensi, yaitu (1) mengembangkan kepribadian, (2) menguasai landasan pendidikan, (3) menguasai bahan pengajaran, (4) menyusun program pengajaran, (5) melaksanakan program pengajaran, (6) menilai hasil dan proses, (7) menyelenggarakan program bimbingan, (8) menyelenggarakan administrasi sekolah, (9) kerjasama dengan sejawat dan masyarakat, dan (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional.

Selain tingkat profesionalisme maka seorang guru secara profesi juga dituntut untuk memiliki kinerja yang cukup komprehensif, meskipun dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis selama 3 bulan di lapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru, tampak sebagaimana guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) masih ada sebagian guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal jam pelajaran. Sekilas tampaknya bukan masalah besar, tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya terlambat. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak

mendapat ilmu secara optimal. (2) masih ada sebagian guru yang cenderung menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pelajaran kepada anak sehingga anak merasa bosan dan tidak bersemangat dalam belajar, (3) guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana seperti menggunakan media pembelajaran dan cara mengajar yang kurang menarik perhatian anak, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan (4) tidak konsisten dalam implementasi skenario Rencana Kegiatan Harian (RKH) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran.

Akhir-akhir ini kinerja guru masih menunjukkan gejala yang kurang menggembirakan, seperti yang telah dipaparkan oleh Akbar dalam tesisnya (2014:3) memaparkan bahwa tidak sedikit diantara para guru yang lebih senang melaksanakan tugas sebagaimana yang biasa dilakukan dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan kecenderungan tingkah laku guru yang lebih mengarah kepada mempertahankan cara yang biasa dilakukan dalam melaksanakan tugas. Kemudian Yusuf dalam penelitiannya (2014:6) mengatakan bahwa, “kinerja guru kurang maksimal ditandai dengan sekitar 10% keterlambatan guru datang ke sekolah maupun ketidakhadirannya, guru kurang bergairah dalam setiap kegiatan di sekolah.

Kinerja guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pimpinan yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Kinerja sekolah yang efektif tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang menjadi nahkoda sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya. Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada siswa.

Menurut Wibowo (dalam Firmaiylulis 2007:87) “rendahnya kinerja guru diduga karena kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.” Ditambah dengan pendapat Yusuf (2014:7) berpendapat bahwa “penurunan kinerja guru disebabkan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif.” Selain itu juga, setiap melakukan pergantian pemimpin, akan terjadi kesenjangan. Dimana pemimpin yang sesuai dengan harapan bawahan akan didukung tetapi pemimpin yang kurang memperhatikan aspirasi bawahan membawa akibat menurunnya kinerja guru. Menyadari berbagai hal tersebut dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional pada umumnya khususnya di tingkat PAUD yang merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosioemosional (sikap dan perilaku serta agama), bahasa dan komunikasi sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap yang dilalui oleh anak usia dini maka perlu dikaji peran seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah yang dikelolanya.

Silaen (2011:5) mengatakan bahwa pada umumnya kepala sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional, karena pengangkatannya tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih pada pengalaman menjadi guru. Hal ini disinyalir pula oleh laporan Bank Dunia (1999) dalam Mulyasa (2004:42) bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di Indonesia adalah kurang profesionalnya kepala sekolah sebagai mananajer pendidikan di tingkat lapangan.

Fenomena-fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan kualitas sekolah itu sendiri. Kurang tepatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas guru. Untuk membuat guru



menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan, maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, sehingga meningkatkan guru menjadi puas dalam bekerja menjadi pendidik. Pimpinan yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya merupakan point di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *knowledge* dan *ability* individu.

Pemimpin yang efektif harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam organisasinya dan mulai menjauhi usaha mendominasi dalam membuat suatu keputusan. Kepemimpinan ini disebut kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif melibatkan perilaku hubungan kerja yang baik dan perilaku berorientasi tugas yang baik. Pada gaya kepemimpinan ini, seorang pengikut memungkinkan untuk mengemukakan ide atau gagasan yang dimilikinya sehingga mereka memperoleh kesempatan untuk mewujudkan perannya dalam kelompok, dimana mereka memiliki kemampuan yang setiap saat dapat diberdayakan pemimpin bagi kemajuan kelompok dan organisasi yang diikutinya.

Faktor yang mendorong dilakukannya penelitian adalah keinginan peneliti untuk mengetahui seberapa penting kepemimpinan partisipatif dilakukan, dan seberapa erat hubungan gaya kepemimpinan partisipatif tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

Diterapkannya gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi dialogis yang lancar antara kepala sekolah dan guru dalam sekolah diharapkan dapat menumbuhkan semangat bekerja guru. Suatu sekolah akan maju dan berkembang apabila semangat dan kinerja guru tinggi, sehingga kualitas sekolah pun akan meningkat.

Mengingat begitu pentingnya proses kepemimpinan yang tepat dan baik diterapkan dalam sekolah untuk dapat memotivasi guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal ini dengan judul penelitian **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

## **Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak (TK) Se Kecamatan Medan Perjuangan”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagian guru kurang menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya/ sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru.
2. Gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif diterapkan oleh kepala sekolah.
3. Kepala sekolah kurang profesional sebagai manajer pendidikan di lapangan.
4. Adanya kesenjangan antara guru dan kepala sekolah dimana kepala sekolah kurang memperhatikan pendapat, saran dan kritik yang disampaikan oleh guru.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan terfokus, dan karena keterbatasan waktu, tenaga, pikiran dan dana, maka penulis perlu membatasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Ruang lingkup batasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru TK Se Kecamatan Medan Perjuangan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah ada, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini secara terperinci dan jelas. Adapun rumusan masalah dalam penelitian

ini adalah: Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru TK Se Kecamatan Medan Perjuangan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru TK Se Kecamatan Medan Perjuangan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK Se Kecamatan Medan Perjuangan.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Bagi lembaga PAUD

Bahan masukan dan sekaligus pemikiran bagi instansi, tenaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru-guru PAUD

##### b. Bagi guru PAUD

Bahan masukan untuk menjadi guru yang profesional dan dapat meningkatkan potensi yang ada pada dirinya sehingga pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

##### c. Bagi peneliti lain



Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dikaji. pustaka Universitas Negeri Medan.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY