

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa anak usia dini merupakan masa dimana anak-anak mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan yang terjadi dimulai dari usia prasekolah yaitu 3-6 tahun. Perkembangan anak tersebut meliputi kemajuan fisik, intelektual, sosial maupun emosional. Untuk itu perlu suatu tindakan dalam menggali kemampuan yang sudah dimiliki anak. Salah satu proses yang berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan anak adalah melalui pendidikan.

Trianto (2011:24) menyatakan bahwa PAUD berfungsi membina, menumbuhkan, dan mengembangkan seluruh potensi anak usia dini secara optimal sehingga terbentuk perilaku dan kemampuan dasar sesuai dengan tahap perkembangannya agar memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan selanjutnya. Kesuksesan sebuah penyelenggaraan dan program PAUD tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Dodd dan Konzal (2002:216), *“The most important person in the school is the principal”*. Artinya orang yang terpenting dalam sebuah sekolah adalah kepala sekolah sehingga bisa dikatakan bahwa kualitas sebuah sekolah bergantung kinerja kepala sekolahnya.

Kinerja kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan disekolah. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi

sekolah, disamping bertanggung jawab meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

Masyarakat memiliki harapan begitu besar tentang kualitas pelayanan pendidikan di sekolah. Pelayanan tersebut meliputi mutu sekolah yang diharapkan dapat memberi dampak kehidupan yang lebih baik di masa depan. Tentu saja semua itu berasal dari kepala sekolah sebagai pengelola program sekolah. PAUD yang merupakan pendidikan awal bagi anak menjadi suatu jalan bagi pembentukan karakter. Namun pada kenyataannya banyak kesenjangan yang terjadi, diantaranya SDM sekolah yang 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. Senada dengan pendapat diatas menurut hasil penelitian Saptaningtyas (2008) mengungkapkan bahwa masih ada 97% anak usia dini yang belum terlayani oleh PAUD, Hal ini karena ketidakpercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan PAUD. Artinya bahwa kinerja kepala sekolahnya perlu dipertanyakan.

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 .

Hasil Penelitian Darmawati dkk (2009:80) mengungkapkan bahwa kinerja sekolah tergolong rendah. Hal ini dilihat dari data yang menunjukkan program pembelajaran PAUD di Purwokerto berada pada persentase 35%, adanya pernyataan visi misi yang tidak jelas, sarana dan prasarana yang belum lengkap, sehingga pelaksanaan program tidak efektif dan efisien. Gultom juga menyatakan dalam harian kompas (2012:2) bahwa kinerja kepala sekolah di jenjang TK/PAUD dan SMA/SMK di berbagai daerah sejak otonomi daerah dinilai sangat memprihatinkan, sedangkan berdasarkan hasil penelitian Balitbang Depdiknas tahun 1999 bahwa tinggi angka mengulang di kelas awal SD (Kelas I) sebesar 13% dan Kelas 2 sebesar 8 %, hal ini disebabkan karena lemahnya pembinaan anak pada masa usia dini. Perencanaan dan pelaksanaan program PAUD yang masih kurang efektif sehingga mengasumsikan bahwa kinerja kepala sekolah masih rendah.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada tanggal 10 s.d 15 Desember 2013 terhadap 10 kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli Kota Medan bahwa 70% diantaranya menunjukkan kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dari: (1) terjadi penurunan jumlah siswa, (2) kesulitan dalam menyusun rencana pengembangan sekolah, (3) dominasi intervensi yayasan yang lebih berorientasi profit, (4) rendahnya pemahaman dan pelaksanaan supervisi akademik, (5) kepala sekolah dijabat oleh yayasan. Selain itu menurut penuturan beberapa guru, ternyata kepala sekolah (1) sering tidak melakukan supervisi pembelajaran, sehingga (2) banyak guru mengajar belum sepenuhnya berpedoman pada Satuan Kegiatan Harian (SKH), dan (3) pada gilirannya peningkatan

kompetensi siswa dalam membaca, menulis dan berhitung tergolong lambat dan kurang signifikan. 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 orang tua siswa agar dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa adanya permasalahan kinerja kepala sekolah, khususnya kepala sekolah PAUD. Permasalahan kinerja tersebut semakin menguatkan peneliti untuk mempelajarinya melalui penelitian dalam bentuk tesis ini, yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel penentu lainnya. Banyak pakar dan peneliti terdahulu yang telah melakukan pengkajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah Jones (2002:92) mengatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja, yaitu (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, dan (6) motivasi.

Dari aspek kinerja individu, Wood, at. al. (2001:91) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) merupakan fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*). Menurut Suhardiman (2012:35) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) kemampuan, (2) upaya, (3) peluang atau kesempatan. Moehariono (2009:61) mengidentifikasi empat faktor pengaruh terhadap kinerja yaitu kepuasan kerja, ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Sedangkan Jex (2002:118)

mengatakan ada tiga variabel prediktor kinerja yaitu (1) kemampuan kognitif, (2) pengalaman kerja, dan (3) sifat kepribadian & ketelitian. Kemampuan kognitif dan pengalaman kerja menentukan pengetahuannya tentang kerja. Sifat kepribadian dan ketelitian akan menentukan keadaan tujuan. Kompleksitas tugas menentukan ketelitian dan kinerja.

Lebih operasional ditegaskan oleh Gilbert dalam Rothwell et al (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) *data and information*, (2) *resources, tools, and environmental support*, (3) *consequences, incentives, and reward*, (4) *skill and knowledge*, (5) *individual capacity*, (6) *motives*. Ditambahkan oleh Colquitt, et al. (2009:27) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) mekanisme individu meliputi kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan, (2) karakteristik individu meliputi kepribadian dan nilai-nilai budaya dan kemampuan, (3) mekanisme tim meliputi karakteristik tim, proses tim dan komunikasi, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, perilaku dan gaya kepemimpinan), dan (4) mekanisme organisasi meliputi struktur organisasi dan budaya organisasi.

Dari sejumlah pandangan di atas dapat diidentifikasi bahwa kinerja dipengaruhi antara lain oleh faktor kemampuan, upaya, peluang, kepuasan kerja, ketrampilan, pengalaman kerja, fasilitas, ketelitian, stres kerja, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Karena kinerja dipengaruhi oleh beragam faktor, variabel dan permasalahan yang cukup luas serta kompleks, tentu untuk

ukuran peneliti tidak mungkin permasalahan yang sedemikian kompleks dapat diteliti secara bersamaan, sekaligus atau sekali jalan. Oleh karena keterbatasan peneliti dalam segi waktu, biaya, tenaga, serta minat peneliti maka penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja yang diduga dominan dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal, ketelitian (*consequences*), dan kepuasan kerja.

Alasan penetapan komunikasi interpersonal sebagai faktor pengaruh terhadap kinerja khususnya bagi kepala sekolah, karena komunikasi merupakan instrumen vital bagi pimpinan untuk menjalankan roda organisasinya. Apabila komunikasi tidak baik maka akan sulit bagi seorang pemimpin mengetahui kinerja pribadi dan kinerja organisasi yang dipimpinnya. Hal ini sesuai dengan ungkapan Law dan Glover (2000:94) bahwa "*effective leaders need to be effective communication with both individuals and group especially in communication their ideas and vision.*" Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi secara interpersonal atau sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal, pimpinan dapat menyampaikan gagasan, pikiran, atau mendengar keluhan orang lain, menyiapkan visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan, membagi tugas-tugas, dan menyampaikan kebijakan, karena dengan keterampilan berkomunikasi kepada para guru, karyawan dan siswa kepala sekolah dapat mempengaruhi mereka kepada tindakan yang diharapkan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif.

Ketelitian (*Conscientiousness*) ditentukan sebagai faktor pengaruh kinerja karena *Conscientiousness* merupakan karakteristik kepribadian yang digunakan

untuk mengidentifikasi derajat individu dari organisasi. Schmidt et al dalam Goldberg, et. al. (2005), mengatakan bahwa diantara ciri-ciri kepribadian yang banyak diukur, *Conscientiousness* adalah yang paling penting, pengukuran *conscientiousness* dalam suatu bidang dapat memprediksi prestasi kerja seseorang dan bermacam-macam perilaku yang akan datang, seperti dapat menyesuaikan diri dengan fungsi sosial yang berlaku. Menurut Barrick et al dalam Goldberg et al (2005), skor *conscientiousness* berkorelasi secara positif dengan kesuksesan karir jangka panjang . Dengan kata lain *conscientiousness* adalah salah satu kepribadian yang dibutuhkan dalam mendukung kinerja seseorang. Sedangkan kepuasan kerja ditetapkan sebagai faktor kinerja karena diduga banyak kepala sekolah mengalami ketidakpuasan dalam kerja dimana kepala sekolah hanya dijadikan sebagai alat untuk mendapatkan akses financial yang dibutuhkan. Padahal menurut Rambo dalam Supono (2006:37), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi efektif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Sementara Robbins dan Judge (2009:113) berpendapat bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk mengkaji pengaruh komunikasi, ketelitian dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

Keseluruhan fenomena kesenjangan di ataslah yang melatarbelakangi sehingga betapa pentingnya permasalahan tentang “kinerja kepala sekolah” diungkap dan dipelajari secara mendalam, yang diduga dipengaruhi faktor komunikasi interpersonal, ketelitian, dan kepuasan kerja kepala sekolah. Diharapkan hasil penelitian dalam bentuk tesis ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi sebagai kontribusi positif terhadap pengembangan kinerja kepala sekolah PAUD pada umumnya.

B. Identifikasi masalah

Dari uraian pada latar belakang di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak 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 kepuasan berpengaruh terhadap kinerja; (4) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; (5) apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja (6) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja; (7) apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja; (8) apakah ketelitian (consequences) berpengaruh terhadap kinerja; (9) apakah stres 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 komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja; (15) apakah kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja; dan (16) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari beberapa identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh tingkat komunikasi Interpersonal (X1), ketelitian (*conscientiousness*) (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja kepala sekolah. Batasan masalah penelitian ini bukan berarti mengabaikan faktor lain yang dipastikan dapat mempengaruhi kinerja kepala Sekolah. Akan tetapi mengingat karena keterbatasan waktu, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan empat variabel saja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dengan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.
2. Apakah terdapat pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) dengan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli

5. Apakah terdapat pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh komunikasi interpersonal dengan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli
2. Pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) dengan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan deli.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli
4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.
5. Pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini dibedakan menjadi manfaat teoretik dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Memperoleh penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja, yang diujikan

terhadap populasi kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli – Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah dalam kaitannya dengan komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja.
- b. Bagi Pengawas Sekolah PAUD, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja kepala sekolah berkaitan dengan komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja.
- c. Bagi Ketua Yayasan Sekolah PAUD, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah dengan mempertimbangkan aspek komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja kepala sekolah.
- d. Bagi Kepala Sekolah PAUD, sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerja dirinya, terutama berkaitan dengan komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja.
- e. Bagi Peneliti, sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja, terutama tentang kinerja kepala sekolah PAUD.