

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan sistem pendidikan. Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Uraian diatas menjelaskan bahwa yang menjadi target dari pemberlakuan Sistem Pendidikan Nasional menjadikan manusia yang bermartabat dan membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Untuk pemberlakuan sistem pendidikan yang bermutu tentu dibutuhkan peranan seorang guru yang sangat penting karena selain dituntut untuk memberikan pendidikan karakter guru juga berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik dan guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berdaya saing.

Untuk mensinergikan semua sistem kebijakan sekolah dan untuk keberlangsungan lembaga pendidikan di butuhkan kualitas kinerja guru yang baik. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah

lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru.

Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kualitas kinerja dan etos kerja guru adalah manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, pemimpin seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya atau perilaku yang dapat menjadi contoh dalam organisasi yang dipimpinnya. Pencapaian suatu tujuan bersama, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam organisasinya.

Manajemen kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Didalam suatu manajemen terdapat empat komponen penting yang biasanya dikenal dengan istilah POAC, antara lain: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*).

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Robbins, 2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepala sekolah yang hebat adalah mereka yang mampu memberikan pelayanan yang rendah hati dan mau melayani orang lain tanpa memperhatikan perbedaan individual dalam keadaan apa yang orang lain lakukan. Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat di sekitar dan merupakan tanggung jawabnya pula.

Dalam kegiatan keseharian di sekolah guru masih ada guru yang pada pagi hari terlambat datang, belum lagi masuk mengajar tidak tepat waktu, ada guru yang merokok di lingkungan sekolah, ada guru yang berpakaian tidak rapi, ada guru lambat menyelesaikan tugas dari kepala sekolah, ada guru yang tidak melakukan pengayaan materi dan hanya berpegang pada buku paket, ada guru yang melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa asal-asalan dengan tidak berpegang sesuai aturan dalam penilaian, ada guru yang tidak mampu menggunakan fasilitas teknologi dalam mengajar dan ada guru yang tidak peka atau tidak peduli pada teman sejawat.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada tidak hanya datang dari gaya kepemimpinan kepala sekolah saja melainkan juga bisa datang

dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat yang satu profesi dengannya atau disebut dengan iklim organisasi atau iklim kerja. iklim organisasi sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu iklim organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Di antara perilaku-perilaku yang ditemukan, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan materi pelajaran, guru ada yang duduk diatas meja ketika menjelaskan pelajaran di dalam kelas, dan ada juga guru yang berpakaian tidak rapi.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru untuk membina anak didik. Sekolah sebagai tempat berlangsung proses interaksi antar semua personil sekolah, harus mampu memberikan layanan kepada anak didik agar mampu mengembangkan potensinya sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu. Usaha meraih mutu output yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan Supardi dalam Permata (2019).

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru tersebut terhadap kualitas pendidikan dan kualitas sumberdaya manusia di Indonesia, sangatlah wajar jika kemudian muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya

kinerja guru. Pianda (2018) berpendapat bahwa Kinerja guru adalah kompetensi yang terwujud pada tindakan guru ketika bekerja. Dengan kata lain kinerja guru dapat terlihat dari kegiatan yang berupa merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar. Rusyan dkk, (2000) menyatakan kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Kaswiyardi, 2014).

Salah satu kompetensi kepribadian guru yaitu etos kerja mutlak dimiliki dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Sikap tersebut akan menentukan proses pembelajaran yang edukatif. Janawi dalam Widiawati (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja akan muncul jika guru mencintai profesinya dan telah menjadi bagian dari kepribadiannya sehingga perlu diperhatikan secara serius oleh guru. Karena sikap tersebut akan meningkatkan kualitas belajar mengajar dan sikap ideal yang harus dimiliki guru.

Motivasi kerja sangat terkait dengan peningkatan kualitas kerja seseorang dalam suatu kekuatan. Menurut Soebagio Atmowiro mengatakan bahwa etos kerja itu merupakan landasan untuk meningkatkan unjuk kerja guru. Motivasi kerja berfungsi secara fundamental sebagai landasan pencapaian unjuk kerja yang tinggi.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala, Guru maupun

Pengawas TK Kabupaten Pasuruan tentang manajemen kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi dan motivasi kerja guru terlihat masih ada beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Guru harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan siswa di lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah. Guru juga berperan sebagai seorang pengelola atau manajer pembelajaran yang mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi-organisasi sehingga perlunya pengelolaan kelas yang baik untuk keberhasilan dalam pembelajaran.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dikatakan permasalahan yang kompleks yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi dan etos kerja guru sehingga perlu dikaji dan diadakan penelitian tentang “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di TK PKK II Karangrejo dan TK An-Nur Kepulungan Pasuruan)”.

1.2 Fokus Masalah

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu manajemen kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK An-Nur Kepulungan Pasuruan, maka secara rinci fokus permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK AN NUR kepulauan Gempol Pasuruan?
- 1.2.2 Apa saja kendala pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK AN NUR kepulauan Gempol Pasuruan?
- 1.2.3 Bagaimana hasil manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK AN NUR kepulauan Gempol Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK An-Nur Kepulauan Pasuruan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui kendala atau resistensi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK An-Nur Kepulauan Pasuruan.
- 1.3.3 Untuk mengetahui hasil manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK An-Nur Kepulauan Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, khususnya bagi peneliti sendiri. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat secara akademis maupun secara praktis. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai penelitian ini dapat menghasilkan manfaat, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Sebagai bahan masukan dalam menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam penulisan karya ilmiah.

1.4.2.2 Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan terutama dikaitkan dengan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di TK PKK II Karangrejo dan TK An Nur kepulauan Kabupaten Pasuruan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengalaman serta menambah wawasan dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

1.4.2.2 Bagi Guru, penelitian ini dapat berguna sebagai penambah wawasan bagi guru untuk lebih memahami tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

1.4.2.3 Bagi Sekolah, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan kebijakan perihal manajemen kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.