

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kehadiran pendidikan, apapun bentuk dan jenisnya, sebagai wahana proses pemanusiaan dan kemanusiaan sudah diterima sepanjang sejarah manusia ber peradaban (Danim, 2006:17). Banyak bentuk dan jenis lembaga pendidikan yang dibentuk untuk mencapai tujuan tersebut salah satunya adalah sekolah.

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan formal merupakan wadah sekelompok orang (guru, staf, kepala sekolah dan siswa) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mantja, 2010:5). Dalam suatu institusi sekolah apapun jenjangnya terdapat hal paling penting yaitu manajemen sekolah yang menjadi jantung keberhasilan hidup sekolah tersebut (Chatib, 2011:35). Manajemen dalam arti luas menunjuk pada rangkaian kegiatan, dari perencanaan akan dilaksanakannya kegiatan sampai dengan penilaiannya (Arikunto, 2009:2). Sedangkan Herujito (2001:2) menyatakan secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Dalam suatu manajemen organisasi baik organisasi pemerintah, maupun swasta termasuk didalamnya sekolah kedudukan sumber daya manusia cukup strategis, bahkan merupakan sentral dari organisasi itu sendiri.

Organisasi tanpa adanya sumber daya manusia, maka organisasi tersebut akan menjadi lumpuh, tidak dapat bergerak untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Sumber daya manusia yang dituntut dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang optimal adalah sumber daya manusia yang berkualitas baik dari kompetensi yang dimiliki, profesionalisme kerja, disiplin maupun motivasi kerja yang ada.

Kebijakan membangun pendidikan untuk menyiapkan generasi muda yang bermutu di masa depan menjadi dambaan banyak bangsa (Danim, 2011:1). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan guru-guru profesional dalam jumlah yang cukup memadai. Hal ini sesuai pendapat Gimbel dan kawan-kawan yang menyatakan “Saat ini, fokus pendidikan nasional ada pada kualitas guru. Salah satu faktor efektivitas guru adalah bagaimana kepala sekolah mendorong pertumbuhan profesional guru”(Gimbel, et.al., dalam *AASA Journal of Scholarship and Practice* 2009-2011) .

“Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya” (Sagala, 2009:5). Jabatan guru adalah jabatan profesional yang mempunyai tanggungjawab dan tugas yang tidak ringan. Guru sebagai pekerjaan profesi, secara holistik berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Rustiyah dalam Sagala (2009:12) menyatakan ada 11 (sebelas) tugas dan tanggungjawab guru yaitu:

- a. “Mewariskan kebudayaan alam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman empirik, kepada para muridnya.
- b. Membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasa negara;
- c. Mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik;
- d. Mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak dan bersikap;
- e. Memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan;
- f. Mengawal dan menegakkan disiplin, baik untuk dirinya, murid dan orang lain;
- g. Memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi;
- h. Melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi;
- i. Mempertanggungjawabkan dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam rangka implementasi kurikulum;
- j. Membimbing anak untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi muridnya;
- k. Merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi mengembangkan ekstra kurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.”

Guru sebagai pengajar tugas utamanya adalah mendidik dan membimbing siswa-siswa untuk belajar serta mengembangkan dirinya. “Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru diharapkan dapat membantu siswa dalam memberi pengalaman-pengalaman lain untuk membentuk kehidupan sebagai individu yang dapat hidup mandiri di tengah-tengah masyarakat modern”(Yamin,2007:1). Selain itu guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum di kelasnya. “Karena guru merupakan barisan pengembang kurikulum yang terdepan, maka guru pulalah yang selalu melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap kurikulum” (Mulyasa,2011:13).

Menurut Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik (guru/dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Disamping Profesionalisme guru kepala sekolah memegang peran yang penting dalam manajemen sekolah. Keberhasilan manajemen sekolah tergantung pada kepemimpinan sekolah. “Tidak ada ragu-ragu, kepala sekolah memainkan peran penting di sekolah, tetapi kehadiran pemimpin lain yang mungkin membantu proses perbaikan sekolah tidak bisa ditolak” (Tatlah, et.al. dalam *Educational Research and Review* Vol. 5 (9))

Kepala sekolah harus memiliki kompetensi profesional yang cukup memadai. Dengan kompetensi yang cukup baik, kepala sekolah akan mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. “Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan” (Mantja, 2010:2) Secara ideal pengangkatan guru menjadi kepala sekolah harus memperhatikan kompetensi profesional yang bersangkutan. Menurut Mantja (2010:1) “dalam pengangkatan kepala sekolah saat ini belum mempersyaratkan kompetensi profesional (sebagai administrator, manajer, pemimpin pendidikan dan supervisor) sebagai kriteria

pertimbangannya”. Akibat belum diterapkannya persyaratan kompetensi profesional tersebut banyak kepala sekolah yang bermasalah dalam memikul tugas dan tanggungjawabnya.

Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan guru dan karyawan serta murid yang ada di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk menggerakkan tersebut adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada guru dan karyawan yang ada.

Untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja yang bagus dibutuhkan kepemimpinan yang inovatif, aktif, kreatif, untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya, guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Rauch and Behling sebagaimana dikutip Indrawijaya dan Suprpti (2001:7) adalah “perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama”. Sedangkan Rohmat (2010:20) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah seperangkat proses untuk menciptakan organisasi di tempat pertama atau mengadaptasikannya pada lingkungan yang berubah secara signifikan. Kepemimpinan melakukan proyeksi seperti apa masa depan yang direncanakan dengan cara menetapkan visi dan misi organisasi, membimbing personil organisasi sesuai dengan visi dan misi, serta memberikan inspirasi kepada semua personil sekolah dalam merelisasikan visi dan misi”.

Sebagai seorang profesional kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru untuk mewujudkan inovasi-inovasi baik dalam lingkup pembelajaran di kelas maupun dalam lingkup pendidikan yang lebih luas.

“Inovasi pendidikan adalah suatu perubahan yang baru dan kualitatif berbeda dari hal yang ada sebelumnya serta sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu dalam pendidikan” (Sa’ud, 2009:6).

Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa pendidikan harus secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Agar tujuan tersebut dapat dicapai harus ada kerjasama semua pihak sehingga tercipta iklim yang kondusif di sekolah.

“Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan kinerja sekolah yang baik” (Masaong dan Tilomi, 2011:7). Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan implikasi dari kemauannya mengelola kecerdasan intelektual, emosional dan kecerdasan spiritualnya. Iklim sekolah merupakan suatu situasi atau suasana yang timbul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, serta guru dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses pembelajaran. Iklim sekolah merupakan efek subyektif yang dirasakan dari sistem formal, gaya informal dari kepala sekolah dan faktor penting lain dari

lingkungan yang berimbas pada sikap, kepercayaan nilai dan motivasi orang-orang yang bekerja pada sekolah.

Motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan atau wujud perilaku mencapai tujuan. (Yamin, 2009:160). Danim (2011:117) menyatakan bahwa “motivasi diri merupakan panggilan jiwa, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi alami dan rangsangan internal yang muncul dalam diri untuk mengemban tugas pokok dan fungsi...”

Ada beberapa alasan seorang pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain:

- “1. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai;
2. Mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan;
3. Meningkatkan kualitas pegawai;
4. Meningkatkan moralitas dan etos kerja pegawai;
5. Meningkatkan disiplin kerja pegawai.” (Hasibuan 2001:92)

Taman Kanak-Kanak merupakan lembaga pendidikan formal untuk anak-anak usia dini yang mempersiapkan anak didik memasuki Sekolah Dasar. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan yang menyatakan bahwa “Program pembelajaran TK, RA dan bentuk lain yang sederajat dikembangkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki SD,MI atau bentuk lain yang sederajat.”

TK sebagai bagian dari Pendidikan anak usia dini 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 memasuki jenjang selanjutnya. Menurut Pasal 61 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010, pendidikan anak usia dini bertujuan untuk :

- a. Membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, berkepribadian luhur, sehat, berilmu, cakap, kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab dan;
- b. Mengembangkan potensi kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, kinestetis, dan sosial peserta didik pada masa emas pertumbuhannya dalam lingkungan bermain yang edukatif dan menyenangkan.

Menurut Fakhruddin menyatakan bahwa:

“Seorang guru TK disebut sukses mengemban tugas bila dapat membuat anak tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang selalu berpikir positif, bersikap optimis, memiliki kepercayaan diri, dan selalu menebar keindahan serta kemuliaan dimanapun mereka berada” (Fakhruddin, 2010:57)

Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan profesionalisme guru TK. Kenyataan di lapangan menunjukkan belum semua guru TK bekerja secara profesional. Dari pengamatan penulis di lapangan menunjukkan : banyak guru TK yang membuat Rencana Kegiatan Harian (RKH) asal-asalan tidak sesuai ketentuan, mengajar seadanya hanya sekedar menggurukan kewajiban, inovasi pembelajaran masih kurang, iklim pembelajaran yang kurang kondusif.

Untuk mengatasi beberapa kendala tersebut Kepala Sekolah selaku atasan langsung dan teman seprofesi guru harus mampu memberikan contoh

sekaligus memberikan pembinaan kepada guru agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Kepala sekolah selaku pimpinan mempunyai hak untuk membuat kebijakan yang mengatur manajemen sekolah termasuk di dalamnya perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Bertolak dari hal tersebut, fokus penelitian ini adalah
“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS MOTIVASI
KERJA PADA TK ABA 7 PADA UPTD TK/SD KECAMATAN BLORA .

B. Fokus Penelitian

Moleong, mendefinisikan fokus sebagai “masalah dalam penelitian kualitatif” (2006:94)

Fokus penelitian memiliki dua tujuan yaitu :

“Pertama, untuk membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus, penelitian menjadi lebih layak. Kedua, penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria inklusi-eksklusi untuk menyaring informasi yang masuk” (Moleong, 2006:94)

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka fokus penelitian ini adalah: Bagaimanakah karakteristik kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Motivasi Kerja pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora ?. Fokus tersebut dijabarkan menjadi 3 (tiga) sub fokus :

- a. Bagaimana karakteristik aktivitas Kerja Kepala Sekolah dengan guru pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora ?.

- b. Bagaimana karakteristik penataan lingkungan sekolah pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora ?.
- c. Bagaimana hubungan kepala TK ABA 7 dengan kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora ?

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis Karakteristik kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Motivasi Kerja pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora

Tujuan Khusus untuk mengidentifikasi dan menganalisis :

- a. Karakteristik Aktivitas Kerja Kepala Sekolah dengan guru pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora .
- b. Karakteristik penataan lingkungan sekolah pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora .
- c. Hubungan kepala TK ABA 7 dengan kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat yang bersifat teoritis.

- 1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar teoritis untuk pengembangan penelitian lain yang sejenis, khususnya penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah berbasis motivasi kerja pada TK di Kecamatan Blora.

2. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan baru bagi peneliti dan pembaca dalam memahami masalah sumber daya manusia khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah berbasis motivasi kerja pada TK di Kecamatan Blora.

b. Manfaat yang bersifat praktis.

- 1). Sebagai masukan bagi Kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora Kabupaten Blora dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga guru dapat digerakkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan;
- 2) Sebagai masukan bagi Pengawas TK di Kecamatan Blora Kabupaten Blora untuk melaksanakan pembinaan dan pengarahan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Sebagai masukan bagi Kepala TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora, dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

E. Daftar Isilah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas orang lain atau kelompok orang, agar orang lain atau kelompok tersebut dapat digerakkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Kepala sekolah adalah Pimpinan unit kerja di sekolah yang bertugas dan bertanggungjawab terhadap pengelolaan sekolah.

3. Motivasi kerja adalah kecenderungan atau kemauan seseorang untuk mengarahkan kegiatannya terhadap pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
4. UPTD TK/SD : Unit Pelaksana Teknis Dinas Taman Kanak-Kanak/Sekolah Dasar adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang berada di setiap kecamatan bertugas sebagai fasilitator pendidikan Dasar dan Pendidikan Anak Usia Dini dikepalai oleh seorang kepala dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.