

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga tersebut. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah membutuhkan pengelola sekolah yang dapat mengelola sekolahnya secara profesional. (Wiyono B.B., 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan aspek yang menentukan/menyeleksi keberhasilan pendidikan di sekolah. Hal ini karena kepala sekolah memegang peranan penting dalam perbaikan dan pengembangan sekolah secara berkesinambungan.

Sebagai kepala satuan pendidikan, kepala sekolah merupakan orang yang penting dalam memajukan perkembangan dan kemajuan sekolah. Lembaga pendidikan akan berhasil tergantung pada petunjuk kepala sekolah. Oleh karena itu, karena kepala sekolah adalah pemimpin lembaganya, ia harus dapat mencapai tujuan yang ditetapkan untuk lembaganya, melihat perubahan yang terjadi dan melihat kehidupan global yang lebih baik di masa depan. Kepala sekolah sebagai pendidik, pengelola, pemimpin dan pengawas diharapkan dapat membimbing lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan menjanjikan masa depan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan yang memadai.

Dengan demikian, segala permasalahan dan pengembangan sekolah dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Keterampilan yang dibutuhkan pemimpin sekolah meliputi (1) kemampuan individu, (2) keterampilan kepemimpinan, (3) *supervisi*, (4) *interpreneurship*, dan (5) sosial (Wiyono B., 2017). Selain itu juga, berdasarkan hasil penelitian (Ross & Cozzens, 2016).) sudah termasuk mengidentifikasi keterampilan utama yang perlu dimiliki pemimpin sekolah. Ini termasuk (1) *Assessment*, (2) *Instructional Leadership*, (3) *Unity of Purpose*, (4) *Visionary Leadership*, (5) *Diversity*, (6) *Learning Community*, (7) *Reflection*, (8)

Organizational Management, (8) Professional Development, (9) Collaboration, (10) Curriculum and Instruction, (11) Professionalism.

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan seorang manajer di lingkungan sekolah dan memiliki rekan sekerja dan bawahan (karyawan) yang harus menjaga kepercayaan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa pola perilaku dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam lembaga pendidikan menjadi perhatian bawahan dan orang-orang di sekitarnya. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, yang memotivasi orang lain dan bawahan untuk mengikuti maksud pemimpin, dan sebagai hasilnya, orang tersebut menjadi pemimpin. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas bakatnya dengan meningkatkan kualitas yang perlu dikelola, diatur, diorganisir, dan diberdayakan untuk mencapai produk atau hasil yang maksimal dan optimal. Secara eksternal, sekolah memiliki lembaga lain baik secara vertikal maupun horizontal dan terkait dengannya. Sekolah saat ini memiliki materi internal, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana. Kepemimpinan juga dapat digambarkan sebagai efektif ketika manajer secara aktif mendukung atau memandu perencanaan, koordinasi, eksperimen, dan instruksi kerja untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus berada di tengah-tengah pengikut. Dengan demikian, para pemimpin akan lebih nyaman di tempat kerja dan akan selalu ada untuk pengikut mereka yang berjuang. (Ambarita, 2015)

Menurut Robins, kepemimpinan demokratis melibatkan karyawan dalam semua keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan tentang metode dan tujuan kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Mewakili pemimpin yang rawan. Instruksi kepala sekolah juga merupakan cara bagi guru, staf, siswa, orang tua dan pemangku kepentingan lainnya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, membimbing dan menggerakkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mulyasa, 2013) menyatakan: Kerja tim yang cerdas, kompak dan dinamis. Menurut

Pasal 1 Tahun 2003 Undang-Undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang dijanjikan dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Pendidik, di lain pihak, adalah guru, guru, konselor, tutor, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan tenaga kependidikan lainnya yang memenuhi syarat dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki profesi yang luas, antara lain pustakawan, manajer, dan staf di pusat sumber belajar. Dalam penelitian ini, anggota fakultas disebut dengan anggota fakultas, dan tenaga kependidikan adalah anggota staf pengelola sekolah di bawah bimbingan kepala sekolah. Kinerja tenaga kependidikan menurut 4.444 (Zainal & Mohd Basri, 2005) adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan, dll. Atau tujuan yang ditetapkan dan disepakati bersama. Manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan aspek kinerja seperti: Kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan efisiensi kerja.

Peningkatan kualitas tenaga kependidikan dalam kerjanya sangat diperlukan untuk setiap lembaga pendidikan khususnya di Raudhatul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon. Adapun tenaga kependidikan yang dimaksud adalah staff tata usaha yang ada di sekolah, yang merupakan fasilitator utama untuk melayani berbagai kegiatan dalam bidang keadministrasian yang ada di lembaga kependidikan. Tata usaha merupakan segenap aktivitas pengelolaan surat menyurat seperti menghimpun (menerima), mencatat, membuat, menggandakan, mengirim, serta menaruh seluruh bahan penjelasan yang dibutuhkan oleh organisasi (Kurniawan, 2018). Adanya tenaga kependidikan yang professional, berdedikasi tinggi dan mempunyai kemampuan yang baik, sehingga kepala sekolah, tenaga pendidik dan peserta didik tidak akan merasa kesulitan dalam menangani kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang ada di sekolah. Karena sudah ada tenaga

kependidikan yang membantu dan menyediakan berbagai keterangan yang diperlukan.

Pada dasarnya setiap individu mempunyai skill yang berbeda sama halnya dengan tenaga kependidikan. Jika tenaga kependidikan tidak memiliki skill (kemampuan) dalam bidang keadministrasian maka staff tata usaha akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan di suatu lembaga. Administrasi sekolah tidak hanya menyangkut soal tata usaha sekolah, melainkan banyak menyangkut semua kegiatan sekolah, baik mengenai materi, personel, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum, dan sebagainya. Untuk melaksanakan pekerjaan yang sedemikian kompleks dan banyak diberbagai bidang, maka diperlukan sumber daya manusia yang cakap dan dapat memahami pelaksanaan serta tujuan sekolah tersebut dan adanya hubungan antara bidang yang ada di administrasi sekolah.

Mengenai kualifikasi tenaga administrasi, bahwa untuk menjadi tenaga administrasi harus memenuhi standar yang sudah ditentukan secara nasional (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2008). Standar administrasi merupakan pedoman awal dalam bidang administrasi. Apabila seseorang belum memenuhi standar tersebut, maka sebagai tenaga kependidikan akan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang administrator dan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta tidak sesuai dengan prosedur yang ada.

Salah satu faktor pendorong agar tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan menjalankan tugasnya dengan baik, selain kemampuan professional adalah motivasi kerja yang tinggi. Kepala sekolah harus berusaha selalu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan memberikan motivasi kerja dan dorongan kepada tenaga kependidikan supaya bekerja dengan lebih baik. Dukungan dan motivasi yang tinggi akan dapat mendorong tenaga kependidikan mencapai prestasi yang baik meskipun kemampuannya masih berada pada taraf minimal. Karena itu

kepala sekolah merupakan orang yang menentukan jalannya pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Kurniawan, 2018).

Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari proses, hasil, dan kegunaan. Dalam hal ini kinerja atau output pekerjaan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tenaga kependidikan yang baik berdampak langsung pada kinerja lembaga. Meningkatkan kinerja tenaga kependidikan merupakan proses yang memakan waktu dan panjang. Selain peningkatan pengawasan dan pembinaan, keberhasilan kerja tenaga kependidikan juga diapresiasi. Kepala RA di Raudathul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon memberikan bimbingan, dorongan, keteladanan, bimbingan, dan supervisi kepada guru dan staf lainnya untuk meningkatkan kinerja, memungkinkan guru dan staf lain untuk belajar di kelas. Menyediakan perangkat pembelajaran yang lengkap. Prosedur pelaksanaan kepala sekolah juga manajer sekolah, sehingga beberapa rekan dan bawahan harus menjaga kepercayaan. Gaya kepemimpinan demokratis sangat membantu dan kepala sekolah sangat membantu dalam menjalankan sekolahnya. Peran manajer puncak sekolah yang dijalankannya. Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti pada Lembaga Raudhatul Athfal di wilayahnya melakukan penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala RA Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Raudhatul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon”. ..

Peneliti memilih judul tersebut karena persepsi mereka terhadap keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya. Sebagai seorang pemimpin, ia harus memiliki pola perilaku yang dapat diterapkan pada organisasinya dengan tujuan untuk mentransformasi organisasi menjadi lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Identifikasi Masalah

1. Jika salah satu anggota tidak berkomunikasi dengan baik, proses pengambilan keputusan menjadi sulit.
2. Jika terjadi masalah yang mendesak, kepala sekolah tidak dapat segera mengambil keputusan kebijakan.
3. Beberapa pegawai masih belum berkomunikasi dengan tenaga kependidikan lainnya.
4. Kinerja tenaga kependidikan belum maksimal.

C. Fokus Masalah

Untuk menghindari adanya perluasan masalah penelitian, maka perlu adanya fokus masalah. Oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada:

1. Unit penelitian dibatasi pada Raudhatul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon.
2. Gaya Kepemimpinan dibatasi pada gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di Raudhatul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon.
3. Kinerja tenaga kependidikan yang ada di Raudhatul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah yang telah ditentukan di atas, maka dapat diperoleh perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh Kepala RA dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Raudathul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon?
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Raudathul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat gaya kepemimpinan demokratis kepala RA dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Raudathul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan kepala RA dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Raudhatul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di Raudathul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat gaya kepemimpinan demokratis kepala RA dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Raudathul Athfal Islamiyah Sumber Cirebon.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa banyak kegunaan bagi semua pihak, antara lain:

1. Teoritis: Kajian ini diharapkan dapat memberikan para pendidik bahan referensi dan wawasan pengetahuan sebagai salah satu informasi untuk meningkatkan mutu dan efisiensi pendidikan.
2. Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah tentang bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini akan membantu mereka memperoleh pengalaman dan pengetahuan terkait dengan ilmu kepemimpinan demokratis gaya kepemimpinan direktur sekolah dalam mengelola mutu pendidikan. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan kepala sekolah dalam menerapkan model tata kelola yang demokratis untuk mengendalikan mutu pendidikan dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya kepemimpinan demokratis oleh pimpinan sekolah sebagai kepedulian terhadap kinerja tenaga kependidikan.