

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tantangan luar biasa erat antar sekolah harus dilihat oleh tiap-tiap pemangku pendidikan, apabila tidak ada rencana yang benar, keberadaan sekolah tentu kritis. Seperti sekolah non-publik yang menghadapi persaingan antar sekolah dalam menerima siswa yang banyak dan ditampung, sehingga berakibat sekolah yang kurang optimal dalam pelayanan pendidikan bisa kehilangan siswa, jikalau tiada melaksanakan rencana yang bisa meraih ketertarikan orangtua.

Dalam rangka mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan pada sekolah, diharuskan total dan kualitas tenaga kerja yang tepat agar bisa menyediakan pelayanan untuk seluruh pemangku kepentingan dengan maksimal. Fungsi pendukung di sekolah adalah kualitas layanan dengan mengupayakan manajemen agar memotivasi kerja tenaga pendidik yang kompeten.

Kompetensi tenaga pendidik tentunya sebagai penilaian kualitas layanan disuatu sekolah. Kualitas layanan itu sendiri dipertimbangkan oleh orangtua dalam memilih pendidikan anak-anak mereka. Guru adalah satu faktor kualitas pendidikan. Lembaga dengan kualitas tertinggi tidak hanya didikte dari kualitas pendidik, namun terdapat beberapa aspek agar menunjang kinerja guru, misalnya sarana penunjang yang ada, pengembangan karir, budaya sekolah dan lain sebagainya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat memotivasi guru maka akan memperoleh prestasi kerja yang baik.

Peran kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpin sekolah menjadi

paling berpengaruh, terutama dalam memutuskan arah dan strategi pendidikan yang dibentuk. Sependapat dengan (Kuswoyo, *et al.*, 2018 : 361) menyatakan bahwa selaku atasan, yang bisa memotivasi sekolah untuk merealisasikan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan beragam macam rencana dilakukan dengan persiapan ialah kepala sekolah.

Kepala sekolah ialah orang yang amat puncak mengendalikan dan paling menentukan dalam keberhasilan sekolah. Apabila pendidikan mengalami kegagalan unsur yang paling dan termasuk orang pertama yang bertanggung jawab adalah kepala sekolah. Selaku inti kegiatan di sekolah, kepala sekolah seharusnya lebih cakap dibanding faktor-faktor lain di dalam mempengaruhi serta mendorong sumber daya demi pencapaian tujuan sekolah.

Untuk dapat merealisasikan tujuan sekolah peran kepala sekolah dalam menyelenggarakan pelayanan pendidikan kepada masyarakat tentunya. Guru sebagai ujung tombak sekolah perlu diarahkan, dibina, dan diberi motivasi, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Sependapat dengan (Sutanjar, 2019 : 321) yang menyatakan bahwa besar kecilnya pencapaian kinerja seorang guru disuatu instansi, berbagai hal yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi. Motivasi sebagai kualitas aset yang mendorong dan mengendalikan perilaku manusia dan juga menentukan prestasi kinerja pendidik.

Peningkatan motivasi para guru adalah upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Seorang pendidik mendidik anak muridnya atas dasar adanya dorongan. Guru terinspirasi dan bersemangat saat menyelesaikan kewajibannya, karena

kebutuhannya telah terpenuhi. Pernyataan ini disetujui oleh (Sudirman, 2018 : 199) menyatakan bahwa kepuasan kebutuhan ini diidentifikasi dengan pemenuhan pekerjaan, dimana keinginan instruktur dipenuhi oleh organisasi. Motivasi internal pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang dan juga dapat bersumber dari luar atau disebut motivasi eksternal. Salah satu perangkat atasan untuk bawahan bekerja cerdas seperti yang diharapkan adalah motivasi. Pernyataan ini didukung oleh (Komarudin, 2018) menyatakan bahwa untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan muncul tentang pekerjaan yang lebih baik yang dapat menggerakkan dan memberi kekuatan adalah bersumber dari dalam guru disebut motivasi intrinsik atau dari luar diri guru disebut motivasi ekstrinsik.

Selain motivasi, budaya sekolah atau sebagai kondisi kerja yang mencerminkan situasi jalinan kerja antar guru dengan kepala sekolah, antar sesama guru, antara guru dengan tenaga kependidikan adalah bentuk tempat yang konstruktif. Pernyataan ini didukung oleh (Sidik Purwoko, 2018 : 151) budaya sekolah dapat ditandai oleh latar belakang, tingkat persahabatan, tingkat kedekatan dan partisipasi. Kondisi yang terjadi dalam keempat pengukuran budaya sekolah memiliki potensi untuk membuat langkah kinerja pengajar. Apabila budaya sekolah dapat diciptakan sehingga kelangsungan hidup dan efisiensi sekolah bakal naik dan kenaikan akan mempengaruhi perubahan kinerja.

Sebagai organisasi pendidikan mutu yang dibuat di sekolah, pastinya tidak terlepas dari keberadaan sekolah itu sendiri. Pengembangan eksekusi sekolah sangatlah mempengaruhi mutu pada sekolah. Pada aktivitas akademis serta aktivitas beragam untuk guru, aktivitas silaturahmi keluarga besar sekolah,

darmawisata, studi banding, dan diklat akan mendorong guru lebih mempergiat kinerja dan akan membangun budaya sekolah.

Kinerja guru merupakan komponen sinergis yang harus ditingkatkan agar memperoleh tenaga kerja pendidikan kompeten serta bisa menciptakan sistem pendidikan yang relevan terhadap tuntutan suasana kondisi dan kebutuhan konsumen. Sependapat dengan (Sidik Purwoko, 2018 : 151) yang menyatakan melalui kinerja guru yang kompeten bisa menghasilkan pendidik yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Dinas pendidikan kota batam berada di lokasi Jl. Pramuka Komp. Perkantoran Sekupang Batam dan memiliki visi yaitu terciptanya sumber daya manusia yang bertaqwa, berbudaya serta berdaya saing. Keadaan pelaksanaan pendidikan pada Kota Batam, tidak lepas dari berbagai masalah, baik berkaitan dengan masalah sarana dan prasarana, guru dan biaya pendidikan maupun perihal manajemen pendidikan. Faktor-faktor organisasi diwujudkan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah. Faktor lingkungan budaya diwujudkan dalam variabel budaya sekolah.

Persaingan sekolah swasta saat ini tidak lepas dari strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk bisa tetap eksis dalam pelayanan pendidikan di masyarakat yang di lihat dari kinerja guru. Dari hasil informasi yang diterima dari kepala sekolah pada 13 sekolah TK swasta di kecamatan batam kota diketahui ada sebanyak 125 guru pada tahun ajaran 2019/2020. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru ada berbagai permasalahan, diantaranya kurangnya perhatian kepala sekolah dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru dan jarang

memberikan penghargaan atas prestasi guru.

**Tabel 1. 1** Data Jumlah Murid dan Guru TK pada 13 Sekolah TK Swasta di Kecamatan Batam Kota ( 2017- 2019 )

No	Nama Sekolah	Tahun	Jumlah Murid	Jumlah Guru
1	TK AIS (Al-Kahfi Islamic School Batam)	2017	84	9
		2018	96	10
		2019	37	18
2	TK Al Choir 2	2017	-	-
		2018	-	-
		2019	29	4
3	TK Al Fams	2017	75	8
		2018	69	9
		2019	87	9
4	TK Ansvin Academy	2017	-	-
		2018	27	4
		2019	44	6
5	TK Beverly Education	2017	22	3
		2018	17	2
		2019	19	2
6	TK Bodhi Dharma	2017	158	14
		2018	156	17
		2019	152	19
7	TK Charitas	2017	35	4
		2018	47	5
		2019	45	10
8	TK Excellent Holy Kids	2017	109	9
		2018	94	8
		2019	92	15
9	TK Maitreyawiraa	2017	419	19
		2018	334	18
		2019	313	24
10	TK Metta Karunia School	2017	36	5
		2018	34	5
		2019	43	3
11	TK St Andrew's School Batam	2017	37	7
		2018	29	6
		2019	38	7
12	TK Surya Mahardika	2017	42	4
		2018	32	1
		2019	25	3

13	TK Taman Hijau	2017	18	4
		2018	41	4
		2019	36	5

**Sumber :** Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 data tabel di atas bisa lihat peserta didik terendah tahun 2019 sejumlah 19 anak dan belum mencapai angka target yang di inginkan dalam jumlah total peserta didik yang di tampung. Dan peserta didik yang lebih dari 100 siswa pada tahun 2019 hanya terdapat pada 2 sekolah dari 13 sekolah TK di Kecamatan Batam Kota dan dapat disimpulkan kurangnya keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam strategi pencapaian tujuan agar mencapai target penerimaan murid setiap tahunnya.

Masalah lainnya yang didapat dari hasil observasi yaitu kepala sekolah dapat menyusun rencana strategi sekolah dan rencana tahunan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah memimpin tanpa konsep, kurang mempertimbangkan tingkat status, kemampuan, bawahan pengembangan yang mereka pimpin, memberikan informasi tanpa tujuan yang jelas dan tidak jelas, kurang mampu mengomunikasikan rencana.

Kepemimpinan kepala sekolah belum optimal saat menggerakkan guru melakukan tugas dan tanggung jawab. Dalam komunikasi juga tidak terjalin baik antara warga di sekolah. Dan budaya kerja yang buruk karena kehadiran instruktur yang masing-masing diberi kewajiban oleh yang terdepan tidak segera diselesaikan atau ditunda pengerjaannya. Sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah (*educational leader*), kepala sekolah kurang memperhatikan dalam penyelenggaraan untuk memajukan budaya sekolah sehingga kurang terciptanya

atmosfer kerja yang kondusif, mengarah pada mutu, dan kurangnya kinerja guru mengakibatkan kurangnya minat masyarakat pada sekolah TK yang ada.

Berlandaskan latar belakang masalah, penulis terkesan mencoba melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU TK DI KECAMATAN BATAM KOTA”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Didasari dari latar belakang masalah dan observasi pada lapangan bisa diidentifikasi beberapa masalah agar memajukan kinerja guru tk ialah seperti berikut:

1. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Kurangnya keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam strategi pencapaian tujuan.
3. Kepala sekolah kurang optimal memperhatikan tingkat kesiapan, kemampuan, kematangan bawahan yang dipimpinnya.
4. Kepala sekolah belum optimal saat menggerakkan guru melakukan tugas dan tanggung jawab.
5. Komunikasi tidak terjalin baik antara warga sekolah.
6. Budaya kerja yang buruk.
7. Kepala sekolah kurang memperhatikan dalam penyelenggaraan untuk memajukan budaya sekolah.

8. Rendahnya kinerja guru menyebabkan kurangnya minat masyarakat pada sekolah TK yang ada.

### **1.3 Batasan Masalah**

Akibat tingkat masalah, serta waktu dan kapasitas terbatas serta kesanggupan penelitian dan bahasan tidak terlalu luas, kemudian penulis mempersempit masalah untuk diselidiki karena sedang melihat masalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya sekolah dan kinerja guru TK hanya pada 13 sekolah TK yang ada di Kecamatan Batam Kota.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Didasari identifikasi serta batasan masalah, kemudian dapat dirumuskan masalah seperti berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota ?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru TK di kecamatan Batam Kota ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Didasari oleh rumusan masalah yang sudah diklarifikasi, tujuan yang ingin diraih daripada penyelidikan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Batam Kota.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Pada hal penelitian ini penulis mengharapkan bisa memberi manfaat baik itu didasari manfaat teoritis ataupun manfaat praktis.

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penulis berharap penelitian bisa membagikan manfaat, pengetahuan dan wawasan terkhusus pada segi sumber daya manusia terpaut kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya sekolah dan kinerja guru TK.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis pada penelitian ini ialah:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan edukasi dari penelitian apakah benar berpengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta bisa meningkatkan ilmu serta pandangan sekitar aset manusia yang didasari oleh teori yang dipelajari.

2. Bagi Institusi

Bisa meningkatkan rekomendasi bermanfaat untuk perpustakaan yang ada pada Universitas Putera Batam.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Supaya bisa memperoleh cerminan, resolusi serta saran akan menerima ketentuan agar meningkatnya kinerja guru.

4. Bagi Peneliti Lanjut

Supaya bisa diperluas variabel yang sudah ada agar menambahkan pendapat yang luas untuk para pembaca lainnya.