

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Tingginya kesadaran terhadap pendidikan anak usia dini, merupakan salah satu harapan bahwa bangsa ini memiliki semakin banyak orang yang berkualitas. Taman Kanak-Kanak (TK), bukan hal yang asing lagi di mata masyarakat Indonesia. Bahkan dengan sangat mudah di dapati sampai ke pelosok desa sekalipun. Dengan harapan TK sebagai organisasi pendidikan setidaknya mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang penuh kasih dan kepercayaan pada tumbuh kembang anak serta kreatifitas yang bernilai tinggi.

Layaknya sebuah organisasi tidak terlepas dari hubungan pemimpin dan karyawan yang bekerja dengan profesional. Dalam kamus besar bahasa Indonesia organisasi berarti kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian (orang) dalam perkumpulan untuk satu tujuan. Juga berarti kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan yang sama. Demikian juga sekolah sebagai lembaga pendidikan. Dalam hal ini organisasi TK tidak terlepas dari hubungan kerjasama antara kepala sekolah dan guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas sekolah. Daryanto (2006:80-82) menjelaskan 3 fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai administrator pendidikan:

1. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah.
2. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah bertugas merumuskan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan sekolah dan mengorganisasi sekolah.
3. Kepala sekolah sebagai supervisor.

Meirawan (2010:112) menegaskan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang seyogianya dapat mengambil keputusan yang tepat, mengkomunikasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya supaya mau dan mampu melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan di sekolah yang tinggi.

Kedua pendapat ini merupakan perwakilan dari pernyataan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang tidak hanya bertanggung jawab untuk sebuah visi tetapi juga merumuskan bagaimana mencapai visi tersebut.

Tidak hanya kepala sekolah tetapi guru juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang penting dalam seluruh proses belajar mengajar menjadi kreatif dan menyenangkan. Mulyasa (2005:36) juga mensahkan pendirian tersebut yakni guru harus kreatif, menyenangkan dan ditambahkan ia harus bersikap profesional. Selain itu guru dituntut untuk menjadi penyebar informasi yang baik, karena tugas utamanya antara lain menyampaikan informasi kepada peserta didik. Guru harus kreatif dalam memilah, serta mengembangkan materi standar sebagai bahan untuk membentuk kompetensi peserta didik. Guru harus professional dalam membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan karakteristik individual masing-masing. Guru juga harus menyenangkan, tidak saja bagi peserta didik, tetapi juga bagi dirinya. Yang berarti belajar dan pembelajaran harus menjadi makanan pokok guru sehari-hari, harus

dicintai, agar dapat membentuk dan membangkitkan rasa cinta dan nafsu belajar peserta didik.

Ketika seorang guru menghayati benar citra profesinya maka ia juga akan sadar bahwa kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran di TK. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Oleh karena itu, para kepala sekolah harus memperhatikan tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja, yaitu (Colquitt dalam Suprihatiningrum, 2013:39):

1. kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
2. kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasi; dan
3. perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, dan penyalahgunaan kewenangan.

Kepala sekolah maupun guru memiliki peran yang sama pentingnya dalam TK. Kedua-duanya ada untuk satu tujuan yang sama. Dalam TK yaitu untuk membentuk anak Indonesia yang berkualitas, yang bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang optimal di dalam memasuki pendidikan dasar serta mengarungi kehidupan pada masa dewasa. Selain itu para pendidik di TK juga memiliki tanggung jawab yang dijabarkan dengan lebih

spesifik yaitu untuk meningkatkan daya cipta anak-anak dan memacunya untuk belajar mengenal berbagai macam ilmu pengetahuan melalui pendekatan nilai budi bahasa, agama, sosial, emosional, fisik, motorik, kognitif, bahasa, seni, dan kemandirian. Semua dirancang sebagai upaya mengembangkan daya pikir dan peranan anak dalam hidupnya. ([http://id.wikipedia.org/wiki/Taman\\_kanak-kanak](http://id.wikipedia.org/wiki/Taman_kanak-kanak))

Oleh karena demikian TK yang ideal pada abad ini melihat betapa urgen untuk memenuhi seluruh kebutuhan anak (*meeting needs of the whole child*) dalam konteks ekologi yakni hubungan kerjasama antara para orang tua, anak, komunitas dan sekolah (Decker dan Decker, 1992: 18-35).

#### 1. Pondasi Program (*Program Base*)

Dalam dua dekade terakhir ini, para pendidik serta masyarakat secara luas setuju bahwa pentingnya perkembangan usia dini anak dan TK menjamur dengan pesat. Namun menurut Decker dan Decker (1992:18) hanya segelintir instansi Pendidikan Anak Usia Dini atau TK memiliki sebuah program yang sistematis yang dapat menjadi acuan serta panduan bagi para guru ketika sedang praktek.

Tanpa adanya pondasi demikian maka masalah dan kebingungan akan timbul. Dan sering sekali ketika terjadi praktek yang berbeda dari yang seharusnya maka para pendidik akan coba membela cara prakteknya dengan teori-teori dan pernyataan nilai (*value statements*) yang mereka ketahui.

Dengan demikian para kepala sekolah harus mengemban tanggung jawab untuk memilih program serta mengorganisir program pendidikan

yang sesuai dan sah dengan kebutuhan masa kini. Decker dan Decker (1992: 24) menegaskan dalam perencanaan program harus mencakup lima langkah tersebut:

- a. Mengidentifikasi tujuan-tujuan yang penting dalam program anak usia dini;
- b. Mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada mereka yaitu guru yang akan membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan program;
- c. Memastikan proses pelaksanaan mencapai tujuan program yang dipilih;
- d. Mengoperasikan program demi pencapaian peserta didik; dan
- e. Menyediakan umpan balik (*feedback*) dan evaluasi.

Maka langkah pertama dalam perencanaan program pendidikan anak usia dini adalah membangun sebuah pondasi filosofi dan psikologis dan menyematkan tujuan-tujuannya dalam kurikulum. Justru pada tahap ini semua aspek pembelajaran dipertimbangkan secara seksama karena semua aspek saling mempengaruhi. Tugas ini juga merupakan tugas utama kepala sekolah bersama tim intinya yakni para guru senior atau guru-guru yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut.

## 2. Aspek Operasional (Komponen Administratif sebuah program)

Dalam aspek operasional, kualitas staf terutama para guru yang menjadi pejuang garis depan sangat menentukan tingkat kecemerlangan sebuah program pendidikan anak usia dini di sebuah TK. Bagi sejumlah besar orang, pekerjaan bukan sekedar mencari nafkah tetapi merupakan situasi pekerjaan di mana seseorang merasa aman dan teraktualisasi.

Para guru TK kini harus memiliki kualifikasi yang sah yakni minimal lulusan S1. Ini dikarenakan program pendidikan anak usia dini saat ini makin komprehensif sehingga memiliki tuntutan penyediaan kualitas yang lebih tinggi dalam aspek pendidikan atau pembelajaran, nutrisi, kesehatan, pelayanan sosial kepada orang tua serta anak dan yang terakhir ratio yang seimbang antara jumlah guru dan jumlah peserta didik (Decker, 1992).

Untuk merealisasikan program yang berkualitas dengan operasi yang berkualitas para kepala sekolah selaku pemimpin administrasi TK harus memobilisasi dan mengkoordinasi ide, sarana dan prasarana (cth: perlengkapan) dan personil untuk mencapai tujuan program secara efektif dan serta efisien. Selain itu kepala sekolah juga harus memastikan bahwa para guru dihargai dengan gaji yang sesuai kapasitas kerja dan tidak hanya mengecap dengan label “pahlawan tanpa tanda jasa. Karena kini status guru TK dikenal sebagai sebuah profesi yang sah.

### 3. Model Kurikulum (Komponen Pedagogik dalam sebuah program)

Walaupun saat ini terdapat banyak sekali pilihan model kurikulum, namun dalam memilih model kurikulum yang sesuai dengan instansi pendidikan anda inginkan harus dipertimbangkan dua orientasi tersebut (Decker dan Decker,1992): (a) apakah untuk mengasah perkembangan anak seutuhnya (*nurture total development*); atau (b) untuk membantu anak menguasai huruf dan angka sesuai tuntutan budaya (*cultural literacy*

*demand*). Unggulnya sebuah TK sering berpaut kepada isu kurikulumnya. Namun semua sangat tergantung bagaimana kepala sekolah serta guru mengartikannya dan memperagakan kurikulum yang dipilih TK secara kompak. Jika tidak akan timbul tolak belakang ide atau persepsi maka akan muncul ketidakseragaman standar (*standards/benchmarks*).

Setelah mempertimbangkan semua faktor yang diperlukan dalam sebuah program, seorang kepala sekolah bersama dengan gurunya harus menimbulkan sebuah pemikiran apa TK tersebut akan dibangun dengan sebuah pendirian psikologis atau dengan pendirian filosofis. Maka dari situlah sebuah program yang “ideal” dapat dipilih untuk menyesuaikan kebutuhan anak di instansi TK masing-masing agar program TK tidak berkembang dengan konsep main asal comot karena program tertentu sedang ngetrend atau lebih menguntungkan.

#### 4. Evaluasi Program

Langkah terakhir adalah bagi semua personil baik kepala sekolah maupun guru TK mengevaluasi efektivitas program Tknya. Evaluasi pada dasarnya akan mengubah mandat melalui perintah external dan / atau menstimulasi visi atau masalah secara internal. Evaluasi yang paling bermakna adalah evaluasi yang lebih menstimulasi faktor internal (hati atau nilai) daripada evaluasi yang mengutarakan mandat external karena data ini hanya lebih sering digunakan untuk tujuan internal TK saja dan tidak melihat

gambar keseluruhan. Flaherty dalam Decker (1992:34) memberikan perbandingan efek-efek perubahan program dengan cara yang berbeda, seperti berikut: (a) perubahan lebih sulit jika merubah struktur program dibanding keperluan untuk memperkaya program; (b) perubahan lebih sulit ketika jika semua staf terlibat memikirkan dibandingkan hanya dengan beberapa guru yang ahli; (c) perubahan yang cepat sama sulitnya dengan perubahan yang lambat jika terjadi banyak pergantian staf; dan (d) perubahan sangat sulit jika para guru menolak gagasan tersebut.

Justru jika kepala sekolah dan guru terbuka kepada persepsi bahwa evaluasi merupakan cara untuk memperbaiki program dan bukan sekedar mempermasalahkan sebuah metodologi, maka evaluasi akan menjadi sebuah proses yang berkelanjutan, dan alhasil dapat menjadi sebuah titik awal bagi perencanaan program masa depan.

Program dan materi pendidikan serta model pendidikan yang digunakan TK haruslah menumbuhkan rasa senang dan rasa betahnya anak, guru serta orang tua/wali. Juga mampu merangsang pertumbuhan dan perkembangan semua potensi yang dimilikinya anak. TK yang ideal adalah TK yang memiliki manajemen yang baik dalam mendukung program kegiatan taman kanak-kanak. Dengan kata lain, baik program, materi, model pendidikan serta aspek operasional haruslah sinkron.

Anak pada usia dini pada umumnya akan memberikan rasa percaya kepada siapapun ketika anak merasa aman dan nyaman. Keluarga adalah tempat pertama kepercayaan anak itu tumbuh.



TK, dimulai dari kepala sekolah, guru, sampai kepada sekolah, bangunan, kurikulum, program dan lain sebagainya dalam keadaan apapun adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan agar dapat menjadi alat yang berguna dalam mengembangkan pribadi anak didik menjadi pribadi yang berkualitas. Bekerjasama menciptakan suasana kondusif dimana tidak ada satu hal pun yang terlalu mudah, untuk diabaikan, dan tidak ada satu halpun yang terlalu sulit sehingga tidak dapat dikerjakan.

Namun pada kenyataannya penulis menemukan beberapa masalah antara kepala sekolah dengan guru. Berdasarkan pengalaman peneliti sebagai guru serta koordinator kurikulum (di Indonesia dan Malaysia) dan sebagai kepala sekolah (di Malaysia). Serta keterlibahatan penulis secara langsung dalam membangun program sekolah di salah satu provinsi di Indonesia, penulis menyaksikan di berbagai instansi TK sering mengalami tantangan berikut:

1. Baik kepala sekolah maupun guru bekerja sendiri-sendiri

| <b>Peran</b>   | <b>Kinerja dan karakter</b>  | <b>Kecendrungan</b>   | <b>Akibat</b>  |
|----------------|--|---|--|
| Kepala Sekolah | Memiliki visi, berwibawa namun tidak terampil memimpin, serta tidak memiliki | Tidak mampu mengkomunikasikan visi kepada guru, cenderung bersifat memaksakan | Kepala sekolah tidak perlu mengambil resiko dengan perkembangan dunia. Guru tertekan dan |

|      |   |  |   |
|------|---|--|---|
|      | wawasan yang luas, tidak mengayomi.                   | kehendak, dominan atau kebalikkan bersifat pasif.                                      | lelah karena harus berjuang sendiri. Atau dia akan merasa tidak ada kesempatan untuk  |
| Guru | Memiliki keterampilan mengajar yang baik dan kreatif. | Semangat, inovatif, cenderung bekerja dari pada hanya bicara. Berani mengambil resiko. | perkembangan jenjang karir dengan keadaan cuek kepala sekolah dan keadaan sekolah yang biasa-biasa. Sekolah dengan standar lama yang penting tetap jalan, tidak ada suasana kekeluargaan. |

Sesungguhnya sekilas kedua orang penting ini terlihat sebagai contoh yang baik dalam sekolah. Kenyataannya antara kepala sekolah dengan kemampuan memimpin, namun tidak memiliki keterampilan untuk merumuskan visi. Dengan guru yang memiliki kemampuan mengajar, kreatif, dan lain sebagainya. Menimbulkan dua masalah, pertama, kepala sekolah cenderung menekan guru, lantaran guru lebih terlihat dominan dari kepala sekolah. Sehingga kepala sekolah terlihat sangat tegas alias otoriter, sedang guru terlihat sangat taat alias takut. Namun

jika kepala sekolah bersifat pasif dan tidak banyak berkomentar, guru yang berpengalaman juga akan merasa hambar karena tidak ada tantangan untuk dia mengaktualisasikan diri dan kemungkinan besar tidak ada kesempatan untuk menaikkan jenjang karir. Kedua sekolah semakin terbelakang dengan prinsip lama yang tidak terlalu relevan lagi di masa sekarang, di tambah guru yang kelelahan berjuang sendiri. Kemungkinan besar terjadinya gonta ganti guru.

Wahjosumidjo (2003:95) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar-mengajar atau terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Sementara itu, kepala sekolah sebagai *educator* turut berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki (Asrori dalam Asmani 2012:33):

- a. kemampuan mengajar/membimbing siswa,
- b. kemampuan membimbing guru,
- c. kemampuan mengembangkan guru, dan kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan.

2. Baik kepala sekolah maupun guru kebingungan.

| <b>Peran</b>   | <b>Kinerja dan karakter</b> | <b>Kecendrungan</b>           | <b>Akibat</b>                              |
|----------------|-----------------------------|-------------------------------|--|
| Kepala Sekolah | Memiliki visi, namun tidak  | Tidak mampu mengkomunikasikan | Kepala sekolah, tetap tenang, selagi tidak |

|      |  |   |   |
|------|--|---|---|
|      | berwibawa tidak terampil memimpin, tidak memiliki wawasan yang luas, tetapi mengayomi.   | visi kepada guru, cenderung melemparkan masalah kepada guru. Menginginkan sekolah dengan standar yang lebih baik. | terusik.<br>Guru bekerja seadanya, tidak perlu harus berfikir keras Sekolah tetap berjalan seperti biasa, selagi belum ada orang yang mampu menaikkan standar yang ada. |
| Guru | Mampu mengajar, namun tidak terampil dan tidak kreatif, tidak memiliki wawasan yang luas | Tidak mampu mengkomunikasikan ide, cenderung melakukan hal-hal yang telah ada. Tidak berani mengambil resiko.     | Terjalin suasana kekeluargaan.  |

Sebenarnya kedua orang penting ini merasa tidak terlalu penting, karena keduanya sadar bahwa mereka tidak memenuhi standar pendidik. Namun tetap menjadi penting, karena sekolah tetap harus berjalan, meski tetap seperti biasa. Ditambah dengan rasa bangga yang tinggi untuk tidak terlalu peduli dengan persaingan, dengan menurunkan harga jual sesuai dengan kualitas sekolah. Sekolah ini tetap bertahan dengan suasana kekeluargaan dan harga murah yang ditawarkan.

Tantangan kompetisi yang sangat tinggi pada era globalisasi saat ini mengharuskan TK untuk memanfaatkan seluruh sumber dayanya agar mampu bersaing dan memenangkan persaingan itu. Tidak boleh ada apatisme, pasivisme, dan fatalisme. Asmani (2012:51) menegaskan bahwa kreativitas, daya inovasi, dan produktivitas harus menjadi ruh organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai sosok manajer dan *leader* mempunyai tanggung jawab besar untuk menggerakkan perubahan yang sesuai dengan semangat besar ini sehingga guru turut termotivasi.

3. Kepala sekolah bekerja sedang guru belajar.

| <b>Peran</b>   | <b>Kinerja dan karakter</b>   | <b>Kecendrungan</b>  | <b>Akibat</b>  |
|----------------|---|--|--|
| Kepala Sekolah | Memiliki visi, berwibawa terampil memimpin, serta memiliki wawasan yang luas, mengayomi | Mampu mengkomunikasikan visi kepada guru, memecahkan masalah, Menginginkan sekolah dengan standar yang tinggi. | Kepala sekolah bekerja keras dalam waktu yang bersamaan untuk meningkatkan standar sekolah juga meningkatkan keterampilan guru. Guru bekerja keras |
| Guru           | Mampu mengajar, namun tidak terampil dan tidak  | Tidak mampu mengkomunikasikan ide, cenderung   | untuk belajar, takut dipecat, atau mundur sebelum berjuang.  |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | kreatif, tidak memiliki wawasan yang luas | melakukan hal-hal yang telah ada. Tidak berani mengambil resiko. | Sekolah tidak berjalan sesuai standar, suasana kekeluargaan yang menegangkan karena guru merasa sesak dan khawatir tidak kekejar tuntutan kepala sekolah. |
|--|---|--|---|

Tentu saja kondisi ini tidak seimbang. Meskipun tujuan dari sekolah ini jelas, yaitu sekolah yang berkualitas nantinya, guru-guru yang berbekalkan mampu mengajar dan terus ingin belajar, akan terus berjuang. Namun pada titik awal ini, bagi beberapa guru menjadi sebuah ancaman, karena guru tersebut tidak memiliki mental sebagai guru, dimana guru tidak pernah lelah belajar. Sehingga guru tersebut memilih untuk mundur sebelum berjuang. Menambah tugas bagi kepala sekolah untuk mencari sumber daya lagi.

Kepala Sekolah dan guru adalah dua senjata utama yang diandalkan untuk mewujudkan target TK. Maka kedua elemen ini harus diberdayakan secara profesional supaya melahirkan kinerja yang memuaskan dan tidak terlihat pincang karena kelemahan dari salah satu elemen.

Menurut Asmani (2012:93) dalam kondisi demikian, kemampuan guru perlu ditingkat dengan berbagai program, seperti pelatihan, seminar, simposium, dan lain-

lain. Kompensasi guru juga harus sepadan dengan beban pekerjaan mereka. Selain itu karir guru harus terus diangkat, sehingga motivasi mereka untuk berprestasi semakin menyala dan berkobar-kobar di dada.

4. Baik kepala sekolah maupun guru bekerja keras dalam ketegangan.

| <b>Peran</b>   | <b>Kinerja dan karakter</b>  | <b>Kecendrungan</b>  | <b>Akibat</b>   |
|----------------|--|--|---|
| Kepala Sekolah | Memiliki visi, berwibawa terampil memimpin, serta memiliki wawasan yang luas, tidak mengayomi. | Mampu mengkomunikasikan visi kepada guru, memecahkan masalah, Menginginkan sekolah dengan standar yang tinggi. | Kepala sekolah bekerja keras untuk standar yang tinggi. Guru bekerja keras dengan standar yang tinggi, namun tertekan. Sekolah mencapai |
| Guru           | Mampu mengajar, terampil kreatif, memiliki wawasan yang luas                                   | Semangat, inovatif, mampu mengkomunikasikan ide. Berani mengambil resiko.                                      | target, tetapi tidak memiliki suasana kekeluargaan.   |

Dapat dibayangkan kondisi ini adalah kondisi yang diimpikan semua sekolah, memiliki kepala sekolah yang hebat, dan guru yang hebat pula. Baik kepala sekolah

maupun guru, tidak henti-hentinya bekerja keras. Tidak diragukan lagi, ini adalah sekolah yang bertumbuh dengan pesat, namun sangat disayangkan, tidak adanya suasana kekeluargaan membuat guru tidak merasa nyaman dan aman.

Ketika manajemen dan guru sudah berdaya secara profesional, maka perlu dibentuk *teamwork* yang benar-benar solid dan profesional, sehingga bisa mencapai produktivitas kerja yang diharapkan. Membentuk *teamwork* itu membutuhkan seleksi yang objektif dengan tiga pertimbangan utama, yakni integritas moral, kapabilitas, dan akseptabilitas. Kepala sekolah harus bisa bekerja sama dengan tim ini, sehingga terjalin sinergi yang saling menguntungkan untuk kemajuan sekolah (Asmani, 2012:133-134).

5. Baik kepala sekolah maupun guru adalah keluarga

| <b>Peran</b>   | <b>Kinerja dan karakter</b>   | <b>dan Kecendrungan</b>  | <b>Akibat</b>  |
|----------------|---|--|--|
| Kepala Sekolah | Memiliki visi, berwibawa, terampil memimpin, mengayomi, namun tidak memiliki wawasan yang luas, | Mampu mengkomunikasikan visi, memecahkan masalah, Menginginkan sekolah dengan standar yang tinggi. | Kepala sekolah stress sendiri, berjuang mempertahankan nama baik sekolah, dengan menutupi segala kekurangan, |



|      |  |   |  |
|------|--|---|--|
|      | hanya memandang TK sebagai peluang bisnis, dan karena objeknya hanyalah anak-anak, usia dini pula. | Cenderung memiliki standar yang tumpang tindih. | demi keuntungan. Guru bekerja seadanya, meskipun tuntutan yang tinggi, guru tidak mengenal otoritas, yang                                    |
| Guru | Yang penting mampu mengajar, selagi keluarga.  | Cenderung bekerja karena uang.                  | penting dapat gaji. Sekolah dengan tuntutan yang tinggi. tetapi yang terpenting sekolah terus berjalan, meski seadanya selagi menguntungkan. |

Secara prinsip, sebagaimana yang ditetapkan Kemendiknas (2010), fungsi dan tugas kepala sekolah dapat diakronimkan menjadi emanslime (edukator, manager, administrator, supervisor, leader, dan entrepreneur.) Maka tidak salah jika kepala sekolah mengutarakan sisi bisnis dalam cara pengelolaan Tknya dia mana beliau harus sering mencari kesempatan pengembangan sekolah dan berkemampuan menciptakan inovasi yang berguna buat sekolah dan bukan hanya mengejar untung semata-mata. Jika terdapat kualitas maka sekolah akan makin berkembang and

keuntungan makin besar. Namun beliau harus juga seimbang dalam peran-perannya yang lain seperti dikemukakan Kemendiknas. Kepala sekolah harus berhati-hati dengan tindakan dan motivasi yang salah menghalalkan segala cara, tindakan yang egois, merugikan masyarakat, bahkan Negara. Karena hal tersebut tidak hanya mencoreng nama TK saja tetapi profesi pendidik TK juga dapat dipandang remeh dari standar yang kepala sekolah tetapkan. Jika memang anggota keluarga yang harus menjadi guru maka guru tersebut juga harus berkualifikasi dan siap bekerja secara profesional.

Kelima masalah di atas adalah kombinasi antara kepala sekolah dan guru yang terjadi sekarang. Penulis menggunakan kata kombinasi karena demikianlah selayaknya antara kepala sekolah dan guru dalam perannya masing-masing. Struktur adalah pernyataan akan kesinambungan antara pemimpin dan karyawan. Keduanya memiliki nilai yang sama pentingnya. Meskipun pemimpin dan karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Oleh sebab itu dalam membangun organisasi yang berkualitas dibutuhkan kerjasama dari kedua pihak.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, demikian sebaliknya. Sepintar apapun kepala sekolah atau guru, keduanya wajib untuk jalan bersama-sama. Sekolah bagaikan tombak untuk menembus lingkaran target yang ingin dicapai. Kepala sekolah adalah orang yang memimpin para guru, karena dengan demikian kepala sekolah sedang meruncingkan guru yang adalah ujung tombak tersebut.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Bagaimanakah Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak?”

Adapun secara lebih khusus rumusan masalah di atas dituangkan dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah TK di Kecamatan Sukasari, Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru TK di Kecamatan Sukasari, Bandung?
3. Bagaimana hubungan kepemimpinan kepala sekolah TK dengan kinerja guru TK di Kecamatan Sukasari, Bandung ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

### **1. Tujuan Umum**

Oleh karena TK adalah lembaga pendidikan yang wajib mendapatkan perhatian khusus dari semua orang yang terkait di dalamnya, penulis merasa penting untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru TK.

## 2. Tujuan Khusus

Yang pertama, untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah TK di Kecamatan Sukasari, Bandung. Kedua, untuk mengetahui kinerja guru TK di Kecamatan Sukasari, Bandung.

## D. MANFAAT PENELITIAN

### 1. Manfaat Teoritis

Penemuan-penemuan tersebut diharapkan dapat membantu calon kepala sekolah TK dalam aspek performa administrasi sekolah. Dimana informasi yang dipaparkan dapat menjadi bahan introspeksi serta menjadi formula untuk menciptakan hubungan yang ideal antara kepala sekolah dan guru-gurunya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian tersebut dapat menjadi bahan materi yang kongkrit bagi pembedahan pribadi. Menyimpulkan kolaborasi sikap, cara dan “*team-work*” yang paling pantas sebagai pemimpin TK. Selain itu juga dapat menjadi bahan tafsiran kepribadian seraya mengasah kecerdasan interpersonal serta intrapersonal kepala sekolah yang akan membentuknya menjadi seorang pemimpin yang memiliki daya saing yang positif dan membangun (*cutting-edge leader*).

**b. Bagi Guru**

Penelitian tersebut dapat menjadi pegangan bagi para guru TK untuk memahami perannya sebagai guru agar dapat terus belajar untuk dapat mengajar. Serta dapat belajar tentang peran kepemimpinan, kelak dirinya menjadi pemimpin.

**c. Bagi Anak Didik**

Sosok kepala sekolah dan guru adalah dua pribadi yang merupakan penggerak (*motor*) dalam sebuah instansi pendidikan. Jika kolaborasi 2 pribadi tersebut berlangsung secara sinergis maka anak didik akan menikmati suasana serta pengalaman yang optimal. Sehingga secara bersamaan mutu pendidikan di TK akan meningkat karena baik kepala sekolah maupun guru akan berusaha dengan inovatif dan kreatif untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi anak didik mereka.