



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA
PAUD DENGAN KINERJA GURU DI KECAMATAN
PURWOREJO KABUPATEN PURWOREJO**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

oleh
Dama Ulfa
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
1601412012

**PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam Sidang

Ujian Skripsi pada:

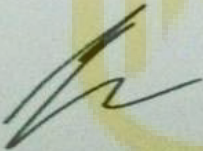
Hari : *Senin*

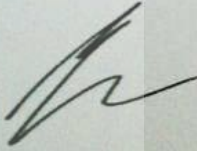
Tanggal : *3 Oktober 2016*

Mengetahui,

Ketua Jurusan PG PAUD,

Dosen Pembimbing,


Edi Waluyo, S.Pd M. Pd
NIP. 197904252005011001


Edi Waluyo, S.Pd M. Pd
NIP. 197904252005011001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

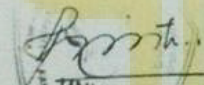
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dengan Kinerja Guru di Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo" telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada:

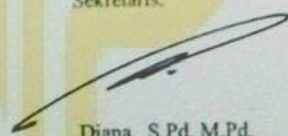
Hari : Rabu
Tanggal : 5 Oktober 2016

Panitia Ujian Skripsi:

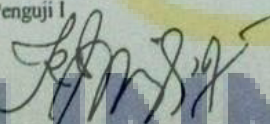
Ketua,


Dian Shinta Saraswati, M.Pd.,Kons
NIP.19600606 1999 03 2001

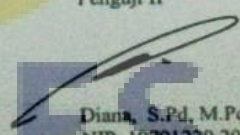
Sekretaris,


Diana, S.Pd, M.Pd.
NIP. 19791220 2006 04 2001


Penguji I


Rina Windiarti, S.Pd., M.Ed.
NIP. 19830901 2003 01 2011

Penguji II


Diana, S.Pd, M.Pd.
NIP. 19791220 2006 04 2001

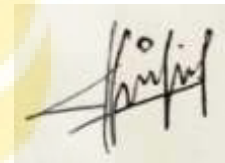
Penguji III/Perabimbing


Edi Waluyo, S.Pd M. Pd
NIP. 197904252005011001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya menyatakan bahwa tulisan yang ada dalam skripsi “Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dengan Kinerja Guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo” benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Oktober 2016



Dama Ulfa

NIM. 1601412012



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Ketahuilah! Setiap dari kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan diminta pertanggung-jawaban atas kepemimpinanmu (Rasulullah Muhammad SAW)

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Madlisa dan Ibu Dayunah, sebagai Inspirator sejatiku.
2. Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo dan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Purworejo.
3. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.
4. Pembaca setia skripsi.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Allah swt, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dengan Kinerja Guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo” dalam rangka menyelesaikan studi Strata Satu (S1) untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungandan motivasi serta bantuan dalam berbagai bentuk. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

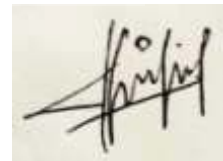
1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd. ,selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberi dukungan.
2. Edi Waluyo, M.Pd., selaku Ketua Jurusan PG PAUD dan dosen pembimbing skripsi Universitas Negeri Semarang yang telah memberi motivasi serta dukungan.
3. Ayah dan Mama yang tiada henti mendoakan agar diberikan kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi.
4. Seluruh dosen jurusan PG PAUD Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan dukungan.

5. Mbak Cepik, Mbak Erna, Mbak fera, Mbak Puji, Mbak Wiwik, Mbak Elisa sebagai sahabat sekaligus kakak yang mendampingiku dikala suka dan duka
6. Teman-teman Kontrakan Ibu Sarmonah, Andini, Jono, Sule, Adeta, Taul, Vera, dan Emak.
7. Sahabat-sahabatku, Jono, Lusi, Riki, Kiki, Aul, Endang, Annisa, Vemaska, Afifah, dan Zuhro, terimakasih atas persahabatan yang super.
8. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan dapat memberikan sumbangan ilmu untuk kemajuan dunia pendidikan pada umumnya dan dunia pendidikan anak usia dini pada khususnya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang, Oktober 2016



Penulis
Dama Ulfa
NIM 1601412012

ABSTRAK

Ulfa, Dama. 2016. Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dengan Kinerja Guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo. Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Edi Waluyo S.Pd. M.Pd

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD, Kinerja Guru.

Kepala PAUD dan guru merupakan dua komponen penting dalam lembaga pendidikan. Hubungan antara keduanya amatlah penting untuk terjalannya kerjasama yang baik sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang terbaik bagi pesertanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada dalam lembaga pendidikan. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan sekolah. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapatkan perhatian khusus, karena figure seorang guru menjadi sorotan yang paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala PAUD dan guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo yang meliputi 5 PAUD dengan jumlah 77 kepala PAUD dan guru. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 65 kepala PAUD dan guru. Teknik pengumpulan data menggunakan skala yang mengacu pada skala *Likert*. Uji asumsi yang dilakukan menggunakan uji normalitas dan linieritas. Uji Hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian korelasi *pearson product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,848 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin kuat kepemimpinan visioner kepala PAUD, maka semakin kuat kinerja guru PAUD Terpadu di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo.

Kesimpulan diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru pada 5 lembaga PAUD Terpadu di Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Praktis	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.....	11
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.3 Syarat-syarat Kepemimpinan	12
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan.....	15

2.2.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	17
2.2	Pengertian Kepemimpinan Visioner	19
2.3	Kepala Sekolah.....	25
2.3.1	Pengertian Kepala Sekolah.....	25
2.3.2	Fungsi Kepala Sekolah.....	26
2.3.3	Tugas Kepala sekolah.....	31
2.4	Kinerja Guru.....	33
2.4.1	Pengertian Guru.....	33
2.4.2	Pengertian Kinerja.....	34
2.4.3	Pengertian Kinerja Guru.....	34
2.5	PAUD Terpadu.....	39
2.6	Hubungan keppemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru.....	42
2.7	Kerangka Berfikir.....	43
2.8	Hipotesis.....	44
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	46
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	46
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.3	Variabel Penelitian	47
3.3.1	Variabel Independen.....	48
3.3.2	Variabel Dependen.....	48
3.4	Hubungan antar Variabel	48
3.4.1	Definisi Operasional.....	49

3.5	Metode Penentuan Subyek Penelitian.....	49
3.5.1	Populasi.....	49
3.5.2	Sampel.....	50
3.6	Instrumen Penelitian.....	52
3.6.1	Skala Kepemimpinan Kepala PAUD.....	53
3.6.2	Skala Kinerja Guru.....	54
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.7.1	Uji Validitas.....	55
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	56
3.8	Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.8.2	Skala.....	58
3.9	Metode Analisa Data.....	58
3.9.1	Analisis Statistik deskriptif.....	58
3.9.2	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.9.2.1	Uji Normalitas.....	61
3.9.2.2	Uji Linearitas.....	61
3.9.3	Uji Korelasi Pearson Product Moment.....	62
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.4.1	Analisis Deskriptif.....	63
4.4.2	Uji Asumsi.....	66
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	66
4.4.2.2	Uji Linearitas.....	67
4.4.3	Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	68

4.4 Pembahasan	69
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB 5 PENUTUP.....	75
A. Simpulan.....	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Sampel Kepala PAUD dan Guru di Kecamatan Purworejo	51
Tabel 2. Skor Jawaban Skala..	52
Tabel 3. Kisi-kisi Skala Kepemimpinan Kepala PAUD	53
Tabel 4. Kisi-kisi Skala Kinerja Guru.....	54
Tabel 5. Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD	56
Tabel 6. Reliabilitas Variabel Kinerja Guru	56
Tabel 7. Kriteria Variabel Kepemimpinan Visioner	59
Tabel 8. Kriteria Variabel Kinerja Guru	60
Tabel 9. Data Hasil Analisis Dekriptif Kepemimpinan Visioner.....	62
Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan Visioner	63
Tabel 11. Data Hasil Analisis Dekriptif Kinerja Guru.....	64
Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan Visioner.....	64
Tabel 13. Data Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 14. Data Hasil Uji Linearitas.....	66
Tabel 15. Data Hasil Korelasi <i>Product Moment</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	81
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian..	82
Lampiran 3 Kisi Kisi Angket Uji Coba Penelitian.....	88
Lampiran 4 Angket Uji Coba Penelitian Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD	92
Lampiran 5 Angket Uji Coba Penelitian Variabel Kinerja Guru.....	95
Lampiran 6 Daftar Nama Responden Uji Coba Penelitian	99
Lampiran 7 Tabulasi Data hasil Uji Coba Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD.....	101
Lampiran 8 Tabulasi Data hasil Uji Coba Variabel Kinerja Guru.....	102
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD.....	103
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	105
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	107
Lampiran 12 Angket Penelitian.....	108
Lampiran 13 Angket Penelitian.....	111
Lampiran 14 Daftar Nama Responden Penelitian.....	114
Lampiran 15 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD.....	116
Lampiran 16 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Kinerja Guru.....	117
Lampiran 17 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dan Kinerja Guru.....	118

Lampiran 18 Hasil Uji Normalitas.....	119
Lampiran 19 Hasil Linearitas.....	120
Lampiran 20 Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Momen</i>	121
Lampiran 21 Peraturan Pemerintah No. 16 tahun 2007.....	122



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah modal untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan bermutu. Berawal dari sumber daya yang unggul dan bermutu, maka akan tercipta bangsa yang baik. Sekolah merupakan salah satu tumpuan dalam memperoleh suatu pengalaman atau pengetahuan. Sekolah yang baik memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai, oleh sebab itu diperlukan visi dan misi yang jelas untuk mendapatkan tujuan tersebut.

Visi dan misi suatu sekolah menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur karena sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman yang sedang berkembang serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Sekolah menjadi salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai suatu tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah, guru,

siswa, dan tenaga kependidikan lainnya. Akan tetapi keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk tipe kepemimpinannya.

Pemimpin di bidang pendidikan diharapkan memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan harapan atau tujuan, baik itu harapan dari bawahan maupun dari atasan yang lebih tinggi dari posisinya. Dengan demikian, pada akhirnya gaya atau tipe kepemimpinan yang dipakai oleh para pemimpin, terutama dalam bidang pendidikan, benar-benar mencerminkan sebagai seorang pemimpin yang profesional.

Menurut Colton (Dharmika, 2014:2) kepemimpinan visioner didefinisikan sebagai sebagai salah satu tujuan bagi individu dan tindakan kelompok, kepemimpinan menginspirasi visi dan mengkomunikasikan visi antara subordinates sehingga organisasi bergerak menjadi lebih baik lagi. Kepemimpinan visioner memberikan hasil positif diorganisasi dengan menciptakan dan berkomunikasi dari tujuan yang diinginkan dan mengetahui situasi saat ini serta menginduksi komitmen untuk masa depan yang lebih baik.

Pentingnya peran seorang pemimpin, sehingga kepala PAUD dituntut menguasai keterampilan pada taraf yang tinggi dalam bidang konsep keadministrasian, kemampuan melakukan hubungan manusiawi dengan staf secara perseorangan, kelompok serta dengan masyarakat, begitu pula dengan keterampilan teknis untuk menyelenggarakan tugas-tugas instruksional dan non instruksional di sekolah. Dalam hal ini yang dimaksud adalah setiap area tugas kritis administrasi pendidikan di sekolah memerlukan proses kerja yang sesuai dengan format keadministrasian.

Mengingat kepala sekolah dalam pengelolaan satuan pendidikan mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam mengembangkan sumber daya sekolah terutama mendayagunakan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, maka kepala sekolah perlu memiliki kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kepala sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana

Setiap kepala sekolah PAUD sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian

dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri.

Salah satu peranan penting kepala sekolah adalah dalam memerankan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah, sebagai pemimpin tunggal mengajar dan mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah.

Menurut UU RI No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, guru anak usia dini dan guru pada umumnya memiliki tugas yang sama pula.

Guru merupakan seseorang yang mempunyai keahlian dan harus memiliki tanggung jawab dalam mengemban amanah pendidikan yang telah diberikan olehnya. Oleh sebab itu guru harus menunjukkan kinerjanya dengan baik dan memaksimalkan pekerjaannya sehingga tujuannya tercapai.

Kinerja adalah prestasi atau keberhasilan yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas atas tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selaras dengan kesimpulan tersebut, maka kinerja guru dikatakan sebagai prestasi atau hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidik yang diembannya untuk mencapai tujuan di sekolah. Kinerja guru adalah suatu kemampuan hasil daripada kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru akan dikatakan baik apabila seorang guru bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh

kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Hasil pengamatan sederhana melalui observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret 2016 di beberapa lembaga pendidikan anak usia dini yang berlokasi di Kecamatan Purworejo, ditemukan beberapa masalah dalam kinerja guru. Beberapa fenomena masalah tersebut adalah kurangnya semangat guru dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran, masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, dan kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran yang sering menggunakan metode ceramah. Sementara itu dari segi gaya kepemimpinan kepala sekolah juga masih terdapat masalah yang terlihat seperti kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepala PAUD kepada guru, kurangnya kesempatan yang diberikan kepala PAUD terhadap guru untuk berkonsultasi, serta kurangnya perhatian kepala PAUD dalam memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh guru.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat mempengaruhi pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakkan segala sumber yang ada disekolah sehingga dapat didayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja guru disekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya guru cenderung tunduk pada kepala sekolah sehingga segala sesuatu yang dilaksanakan oleh guru harus mengacu pada kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah. Selain itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan.

Sebagai seorang pemimpin yang menduduki posisi tertinggi dalam organisasi sekolah sebaiknya kepala sekolah atau kepala PAUD dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi lembaga pendidikan anak usia dini hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur,

rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru sehingga penilaian kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan. Penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala sekolah dan guru bisa saling bekerjasama dalam membangun tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah mampu menjadi contoh atau figur dalam kepemimpinannya, serta guru dapat melaksanakan kinerjanya dibawah bimbingan kepala sekolah dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bermaksud mengungkap hubungan kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru di Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo. Secara umum, terdapat banyak kajian tentang kepemimpinan yang mengkaji tentang kepemimpinan secara luas dan mendalam dari berbagai sudut pandang, namun kepemimpinan kepala PAUD seringkali kurang mendapat sorotan. Padahal pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan awal

yang penting untuk anak dan sudah umum bagi masyarakat Indonesia. Kepemimpinan kepala PAUD perlu diteliti karena berdampak pada berlangsungnya kegiatan sekolah.

Dalam hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dengan Kinerja Guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

Terdapat hubungan kepemimpinan visioner Kepala PAUD dengan kinerja guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi masalah terhadap hubungan kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar permasalahan di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya adalah: “Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan visioner Kepala PAUD dengan kinerja guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo?”

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan visioner Kepala PAUD dengan kinerja guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru, menambah wawasan bagi guru dan praktisi pendidikan, bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tipe kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Memberikan informasi bagi para kepala sekolah bahwa perilaku kepemimpinannya dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.
- c. Bagi Peneliti, memberi pengalaman dan pengetahuan tentang kepemimpinan dan kinerja guru.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin menurut Jewel dan Siegal (Nurkhayatun, 2011:8) adalah individu dalam kelompok yang bertugas membimbing dan mengkoordinir aktivitas-aktivitas kelompok yang relevan dengan tugas atau orang. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi hal itu. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anogara 2001:2)

Berdasarkan pendapat Freeman dan Taylor (Masduqi, 2002:20), kepemimpinan dalam pandangannya adalah kemampuan untuk

menciptakan kegiatan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektifitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu.

Kepemimpinan menurut Wahab dan Umiarso (2011:89) adalah suatu kegiatan memengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerjasama (mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh *consensus* anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan atau kekuatan untuk mempengaruhi orang lain dengan secara langsung maupun tidak langsung untuk merencanakan suatu kegiatan dan ingin mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Masduqi (2000:14) sebagai persyaratan yang positif dalam memengaruhi kelompok, anggota, bawahan dan anak buah, maka bekal yang harus memiliki syarat-syarat yaitu:

a. Kekuasaan

Kekuasaan yaitu kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

b. Kewibawaan

Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu untuk mengatur orang lain dan yang diatur patuh dan taat kepada pemimpin.

c. Kemampuan

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Stodgill (Masduqi, 2000:14) menyatakan bahwa sebagai pemimpin yang membawahi berbagai macam manusia, maka harus memiliki beberapa kelebihan, antara lain yaitu:

1. Memiliki kapasitas kecardasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara/*verbal facility*, keaslian, dan kemampuan menilai.
2. Memiliki prestasi/ *Achievement*, pemimpin harus memiliki gelar kesarjanaan, luas ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik.
3. Bertanggung jawab secara mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan memiliki hasrat untuk unggul.
4. Berpartisipasi aktif terhadap kegiatan dari pelaksanaan program yang telah direncanakan dalam mencapai tujuan, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif/suka bekerjasama, mudah menyesuaikan diri dan mempunyai rasa humor.

5. Memiliki status yang meliputi kedudukan sosial, ekonomi cukup tinggi, populer, dan tenar.

Nightingale dan Schult (Masduqi, 2000:14) memberikan dasar-dasar, bahwa seorang pemimpin harus memiliki ciri-ciri yang meliputi:

- a) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri (individualis).
- b) Besar ingin tahu dan cepat tertarik kepada manusia dan benda-benda (*Curious*).
- c) Multi trampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- d) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- e) Memiliki rasa humor, suka berkawan.
- f) Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
- g) Sabar dan bertanggung jawab.
- h) Waspada, peka, jujur, optimis, gigih, ulet dan realistis.
- i) Komunikatif, dan pandai berbicara/berpidato.
- j) Berjiwa wiraswasta.
- k) Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat.
- l) Tajam firasatnya dan adil.
- m) Memiliki motivasi yang tinggi, menyadari target atau tujuan yang ingin dicapai.
- n) Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan .
- o) Mempunyai imajinasi yang tinggi, berdaya kombinasi dan berdaya inovasi yang kreatif.

Peneliti menyimpulkan dari ketiga pendapat tersebut bahwa syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Kekuasaan, yang didalamnya terdapat kekuatan untuk mempengaruhi orang lain serta bertanggung jawab, memiliki motivasi untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya.
2. Kewibawaan, suatu sifat ataupun perilaku yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya.
3. Kemampuan, dimana pemimpin memiliki suatu kemampuan yang didalamnya terdapat berbagai sifat-sifat antara lain yaitu sabar, ulet, rajin, memiliki kecerdasan yang tinggi, berpengetahuan luas, dan masih banyak hal lainnya.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan menurut Nurkhayatun (2011:13) memiliki dua dimensi, yaitu:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Intruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha memantapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam memutuskan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan pemimpin akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya, sehingga kepemimpinan bersifat efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan

terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tipe Kepemimpinan

Menurut Nurkhatun, (2011:11) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tipe kepemimpinan, antara lain yaitu:

- a. Tugas, beberapa tugas yang rumit dan perlu membentuk serangkaian keahlian sesuai dengan fungsi dan tugas. Adapun yang menjadi peran kepemimpinan adalah menjadi koordinator tertinggi

bai kelompok kerja, sebagai perencana kegiatan kelompok dan pengembang kebijakan kelompok, sebagai orang yang memberikan imbalan dan sanksi serta memberikan saran dan dukungan dalam kelompok kerja, menjadi sumber informasi yang ahli dan komunikator utama mengenai kebijakan organisasi serta menjadi teladan perilaku yang diharapkan. Jadi perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas menaruh perhatian pada: (1) penyusunan rencana, (2) penetapan pola organisasi, (3) adanya saluran komunikasi (4) metode kerja, (5) prosedur pencapaian tujuan yang jelas.

- b. Kelompok, setiap kelompok memiliki kepribadiannya sendiri. Pemimpin harus memahami pengaruh-pengaruh yang berbeda ini dan pemimpin kadang-kadang mewakili kepentingan kelompok tetapi juga memastikan bahwa mereka akan memenuhi tujuan-tujuan organisasi. Adapun pemimpin berperan untuk menetapkan tujuan sekolah secara keseluruhan, memastikan bahwa fungsi kelompok terpadu sebagai kesatuan, mengalokasikan, pekerjaan, dengan cara memanfaatkan kekuatan kelompok dengan sebaik-baiknya dan mewakili kepentingan kelompok, menangani setiap perselisihan yang timbul dan membangun jati diri kelompok kerja.
- c. Orang, pemimpin harus selalu ingat bahwa setiap orang di dalam intuisi yang dipimpinnya memiliki motivasi dan harapan.

- d. Lingkungan, pekerjaan dan sikap orang terhadap pemimpin dan organisasi akan dipengaruhi oleh iklim dan budaya organisasi.

2.2 Pengertian Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan yang memiliki visi atau dapat disebut kepemimpinan visioner, terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan visioner. Kepemimpinan menurut Steers, dkk. (Hambali, 2012:2) adalah mempengaruhi orang lain dan membangun inovasi-inovasi secara langsung di dalam organisasi. Senada pendapat Rhenald Kasali (Hambali, 2012:2) bahwa pemimpin mesti dapat menjadi motivator, *coach*, penerjemah, nabi, dai, guru, paus, jenderal, atau panglima.

Kepemimpinan visioner menurut Kartanegara (Supardi, 2015:69) adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara member arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Visioner menurut Bennis (Hambali, 2012:2) adalah berusaha menggambarkan sesuatu hal berbasis ke masa depan dan berusaha menunjukkan kekuatan untuk bertahan ketika mengalami kemunduran atau kegagalan. Kepemimpinan visioner menurut Komariah dan Triatna (2010:82) salah satunya ditandai oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Sedangkan visioner menurut Tilaar (Hambali, 2012:2)

juga mengkontruksi perubahan-perubahan yang dinamis, lebih memikirkan pada manfaat, nilai dan tanggung jawab. Visioner menunjukkan sifatnya terbuka dan melihat pada potensi-potensi yang mungkin terjadi tanpa mempunyai kepastian mengenai hasil-hasilnya. Masa depan adalah masa kini yang sedang diarahkan oleh manusia itu sendiri. Visi masa depan ini harus dimiliki oleh setiap pemimpin sekolah. Pertama, dalam kaitan ini visi masa depan memberikan wawasan makro yang dapat dijadikan dasar bertindak bagi para pemimpin. Kedua, daya pikir memiliki kekuatan yang luas dan dapat menerobos batas-batas fisik, waktu dan tempat.

Kemampuan pemimpin dalam mencipta, memutuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil adalah pengertian dari kepemimpinan visioner menurut Komariah dan Triatna (Supardi, 2015:69).

Kepemimpinan visioner menurut Hughes, dkk. (Hambali, 2012:11) adalah memfokuskan diri pada masalah-masalah yang bernilai tinggi, yaitu berkarya dan berinovasi di sekolah. Untuk menunjangnya adalah adanya standar ideal yang dapat menggambarkan masa depan sekolah. Standar ideal itu adalah suatu kepemimpinan yang memiliki visi. Tidak ada kepemimpinan tanpa adanya visioner.

Kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sendirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil adalah pengertian kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) menurut Komariah dan Triatna (Wahyudi, 2012:24).

Menurut pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan memimpin untuk mencetuskan idea atau gagasan suatu visi dan selanjutnya yaitu merumuskan suatu cita-cita yang harus dicapai untuk masa depan dengan saling bekerja untuk menggerakkan dan melaksanakan visi tersebut antar sesama anggota dalam suatu organisasi.

Menurut Yordsala dkk. (2014:98) kepemimpinan visioner memiliki 5 prinsip, antara lain yaitu:

- a. Pemimpin melakukan pekerjaan yang menantang dan menciptakan hal baru.
- b. Inspirasional serta antusias dalam mengembangkan visi bersama orang lain.
- c. Promosi kerja tim dan pendukung lainnya.
- d. Menetapkan contoh yang baik bagi orang lain.
- e. Kesuksesan menjadi utama dan bekerja dengan semangat.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner menurut Brown (Supardi, 2015:71) antara lain yaitu:

1. *Visualizing*. Pemimpin visioner yang mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dicapai.
2. *Futuristic Thinking*. Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan di masa yang akan datang.
3. *Showing Foresight*. Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangan teknologi, prosedur, organisasi, dan faktor lain yang mungkin mempengaruhi rencana.
4. *Proactive Planning*. Pemimpin visioner dapat menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu.
5. *Creative Thinking*. Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata “*If it ain't broke, break it*”.

6. *Taking Risks*. Pemimpin visioner berani mengambil resiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang, bukan kemunduran.
7. *Process Alignment*. Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menyelaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi.
8. *Coalition Building*. Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasaran dirinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis baik kedalam maupun keluar organisasi.
9. *Continuous Learning*. Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun diluar organisasi.
10. *Embracing Change*. Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan.

Menurut Nanus (Supardi, 2015:70) pemimpin visioner harus memiliki empat kompetensi, yaitu:

- a) Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya lainnya dalam organisasi.
- b) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang.

- c) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk, dan jasa.
- d) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan “ceruk” untuk mengantisipasi masa depan.

Konsep kepemimpinan visioner merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Nanus (Mappaenre, 2014:217) yang menegaskan bahwa kepemimpinan visioner bekerja dalam empat pilar yaitu:

- 1) Penentu arah yang mengarahkan perilaku-perilaku bawahan ke arah yang diinginkan.
- 2) Agen perubahan yang merangsang perubahan lingkungan dan agendakerja yang jelas dan rasional.
- 3) Juru bicara yang meyakinkan orang dalam kelompok internal untuk mendapat akses dari luar, memperkenalkan dan mensosialisasikan keunggulan dan visi organisasi yang berimplikasi terhadap kemajuan organisasi.
- 4) Pelatih yang sabar dan menjadi suri teladan sehingga memberi semangat, membantupara bawahan belajar dan tumbuh, membangun kepercayaan diri, membantu meningkatkan kemampuan mereka mencapai visi secara konstan.

Menurut Alaydrus (Supardi, 2015:75) ada beberapa karakteristik seorang pemimpin yang visioner adalah sebagai berikut:

- a. Berwawasan ke masa depan.
- b. Berani bertindak dalam meraih tujuan.

- c. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras.
- d. Mampu merumuskan visi yang jelas.
- e. Mampu mengubah visi menjadi aksi.
- f. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya.
- g. Membangun hubungan (*relationship*) secara efektif.
- h. Inovatif dan proaktif dalam menemukan dunia baru.

Pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin visioner harus bersikap tegas, memberikan arahan kepada guru dengan baik dan bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan oleh anggotanya. Pemimpin visioner selalu mengambil keputusan dengan cermat dan mengintruksikan anggotanya tentang kedisiplinan waktu, kedisiplinan dalam bekerja, serta sering melakukan pembinaan pada anggotanya.

2.3 Kepala Sekolah

2.3.1 Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut pendapat Mulyasa (Rachmawati, 2013:2) kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai pemimpin seorang kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga dengan baik.

2.3.2 Fungsi dan Peran Kepala Sekolah

Menurut Campbell dkk (Maya, 2012:260) ada tiga klasifikasi peranan kepala sekolah, antara lain yaitu:

- a. Peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, yang mencakup kepala sekolah sebagai *figurehead* atau symbol organisasi, *leader* atau pemimpin, dan *liaison* atau penghubung.
- b. Peranan yang berkaitan dengan informasi, yang mencakup kepala sekolah sebagai pengawas dan juru bicara (*spokesman*) yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi.

- c. Peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala sekolah sebagai *entrepreneur*, pengurai kekacauan (*disturbance bandler*), penyedia segala sumber, dan negosiator.

Disisi lain, Peranan kepala sekolah menurut Stoop dan Johnson (Maya, 2012:260) adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai *business manager*.
2. Kepala sekolah sebagai pengelola kantor.
3. Kepala sekolah sebagai administrator.
4. Kepala sekolah sebagai pemimpin profesional.
5. Kepala sekolah sebagai organisator
6. Kepala sekolah sebagai motivator atau penggerak staf.
7. Kepala sekolah sebagai supervisor.
8. Kepala sekolah sebagai konsultan kurikulum.
9. Kepala sekolah sebagai pendidik.
10. Kepala sekolah sebagai psikolog.
11. Kepala sekolah sebagai penguasa sekolah.
12. Kepala sekolah sebagai eksekutif yang baik.
13. Kepala sekolah sebagai petugas hubungan sekolah dengan masyarakat.
14. Kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat.

Dalam ketetapan Kemendiknas 2010, fungsi dan tugas kepala sekolah dapat diakronimkan sebagai berikut:

a) Peran sebagai Edukator

Kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter siswa yang didasari nilai-nilai pendidik. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai edukator akan dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengajar atau membimbing siswa.
- 2) Kemampuan membimbing guru.
- 3) Kemampuan mengembangkan guru.
- 4) Kemampuan mengikuti perkembangan di bidang perkembangan.

b) Peran sebagai Manajer

Kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai manajer akan dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyusun program.
- 2) Kemampuan menyusun organisasi sekolah.
- 3) Kemampuan menggerakkan guru.
- 4) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

c) Peran sebagai Administrator

Kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai administrator akan dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengelola administrasi PBM/BK.
- 2) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan.
- 3) Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan.
- 4) Kemampuan mengelola administrasi keuangan.
- 5) Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana.
- 6) Kemampuan mengelola administrasi persuratan.

d) Peran sebagai supervisor

Kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor akan dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan.
- 2) Kemampuan melaksanakan program supervisi.
- 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.

e) Peran sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepala sekolah berperan mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai *leader* akan dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Memiliki kepribadian yang kuat.
- 2) Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan profesional.
- 3) Memahami kondisi warga sekolah.

f) Peran sebagai Inovator

Kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif, yang semestinya tidak terjebak dan terkalahkan oleh monotonnya rutinitas. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai innovator akan paparan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik).
- 2) Kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.

g) Peran sebagai Motivator

Kepala sekolah harus mampu member dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator akan paparan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik).
- 2) Kemampuan mengatur susasana lingkungan kerja/belajar.
- 3) Kemampuan member keputusan kepada warga sekolah.

h) Peran sebagai *Entrepreneur*

Kepala sekolah berperan untuk melihat jika ada peluang dan juga mampu memanfaatkan peluang tersebut untuk kepentingan kemajuan sekolah. Lebih rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator akan paparan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi perkembangan sekolah.
- 2) Kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif.
- 3) Kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

2.3.3 Tugas Kepala Sekolah

Sergiovanni (Maya, 2012:260) membedakan tugas kepala sekolah menjadi dua yaitu diantaranya adalah:

a. Tugas Proses Administrasi (*Administrative Process*)

Komponen-komponen dari tugas proses administrasi adalah:

1. Tugas merencanakan.
2. Tugas mengorganisir.
3. Tugas mengkoordinir.
4. Melakukan komunikasi.
5. Mempengaruhi dan mengadakan evaluasi.

b. Tugas Bidang Garapan pendidikan (*task areas*)

Komponen-komponen dari tugas proses administrasi adalah:

1. Program sekolah siswa.
2. Personel.
3. Dana.
4. Fasilitas.
5. Hubungan dengan masyarakat.

Menurut pendapat Kimbrough dan Burkett (Maya, 2012:260) ada enam bidang tugas kepala sekolah, antara lain yaitu:

- a) Mengelola pengajaran dan kurikulum.
- b) Mengelola siswa.
- c) Mengelola personalia.
- d) Mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah.
- e) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat.
- f) Mengelelola organisasi dan stuktur sekolah.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah dapat diklasifikasi menjadi dua. Tugas kepala sekolah yang pertama adalah tugas di bidang administrasi. Tugas ini merupakan tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah, pengelolaan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, sarana-prasarana, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Intinya kepala sekolah mengelola komponen organisasi sekolah.

Tugas kepala sekolah yang kedua adalah tugas di bidang supervisi. Tugas ini merupakan tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervise merupakan suatu usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan bantuan kepada gru untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar, serta meningkatkan hasil belajar siswa.

2.4 Kinerja Guru

2.4.1 Pengertian Guru

Menurut Rachmawati (2013:2) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan Negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru.

2.4.2 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Rachmawati (2013:3) adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Kemudian Mangkunegara (Nurkhayatun, 2011:26) mendefinisikan bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Samsudin (Nurkhayatun, 2011:26) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.3 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru menurut Rachmawati (2013:3) adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar adalah wujud perilaku dari kinerja guru menurut Rusman (2013:50).

Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung atau tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Uno (Gusman, 2014:294) mengungkapkan bahwa terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Menurut Gusman (2014:295) ada beberapa indikator kinerja guru, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan mengelola kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab secara optimal dalam

pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan.

- b. Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai suatu hal sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.
- c. Inisiatif kinerja. Seseorang yang dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila ia juga memiliki strategi atau inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Departemen Pendidikan Nasional (Gusman, 2014:125), telah membuat instrumen untuk mengukur kinerja guru yang disebut sebagai Alat pengukur Kemampuan Kerja Guru (APKG) sebagai berikut.

1. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kinerja guru yang ditunjukkan dalam perencanaan pembelajaran

meliputi:

- a) Merumuskan indikator pembelajaran.
- b) Merumuskan tujuan pembelajaran.
- c) Pemilihan dan rumusan bahan/materi pembelajaran.
- d) Pemilihan strategi dan metode pembelajaran.

- e) Pemilihan media pembelajaran.
 - f) Rumusan evaluasi.
2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran.
- a) Kemampuan membuka pembelajaran.
 - b) Sikap guru dalam proses pembelajaran.
 - c) Penguasaan materi pembelajaran dan bahan belajar.
 - d) Pelaksanaan proses pembelajaran.
 - e) Kemampuan menggunakan media pembelajaran.
 - f) Evaluasi proses pembelajaran.
 - g) Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran.
 - h) Tindak lanjut pembelajaran
3. Membuka dan menutup pembelajaran.
- a) Membuka pembelajaran.
 - b) Menutup pelajaran.
4. Variasi Stimulus Pembelajaran.
- a) Gerak bebas guru.
 - b) Isyarat guru
 - c) Suara guru.
 - d) Pemusatan perhatian pada murid.
 - e) Pola interaksi.
 - f) Pause/diam sejenak.
 - g) Penggantian indera penglihatan/pendengar.
5. Pelaksanaan keterampilan bertanya.

- a) Kejelasan pertanyaan yang disampaikan guru.
 - b) Kejelasan hubungan antara pertanyaan guru dengan masalah yang dibicarakan.
 - c) Pertanyaan yang ditujukan ke seluruh kelas lebih dahulu baru menunjuk salah satu siswa.
 - d) Pemberian waktu berpikir untuk bertanya dan menjawab.
 - e) Pendistribusian pertanyaan secara merata diantara para siswa.
 - f) Pemberian tuntutan.
6. Memberikan penguatan
- a) Penguatan Verbal.
 - b) Penguatan Non-Verbal.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan suatu hal yang harus diperhatikan, banyak hal yang harus guru lakukan dalam mengarahkan peserta didik dengan baik, antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui karakteristik anak.
2. Memberikan pembelajaran kepada anak.
3. Mencegah perilaku menyimpang pada anak.
4. Mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anak.
5. Memberikan kegiatan yang baik dan menyenangkan.
6. Memberi dan menerima masukan.
7. Menjadi contoh dalam berperilaku.
8. Selalu berinteraksi dengan peserta didik.
9. Berkomunikasi dengan baik.

10. Berkepribadian dewasa dan bertanggung jawab.
11. Melakukan evaluasi diri dengan murid.
12. Bertindak sesuai dengan hukum.

Pendapat-pendapat mengenai pengertian kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kinerja seseorang dalam kedudukannya sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru merupakan prestasi hasil kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan kerjasama. Usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal yaitu meningkatkan motivasi tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri guru tetapi juga berasal dari luar pribadi guru seperti lingkungan kerja dan sikap pimpinan.

2.5 PAUD Terpadu

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Menurut Purnamasari (2013:65) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah pendidikan yang cukup penting dan bahkan menjadi landasan kuat untuk mewujudkan generasi yang cerdas dan kuat. PAUD merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan

perkembangan fisik(koordinasi motorik halus dan kasar),kecerdasan (daya pikir, daya cipta,kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual),sosioemosional (sikap dan perilaku sertaagama) bahasa dan komunikasi, sesuaidengan keunikan dan tahap-tahapperkembangan yang dilalui oleh anak usiadini.

Menurut data yang diperoleh di PAUD Terpadu ABA 1 Purworejo,program PAUD Terpadu adalah program layanan pendidikan bagi anak usia dini yang menyelenggarakan lebih dari satu program PAUD (TK, KB, TPA, SPS) yang dalam pembinaan, penyelenggaraan dan pengelolaannya dilakukan secara terpadu atau terkoordinasi.

Penyelenggaraan Program PAUD Terpadu diharapkan dapat menghasilkan:

- a. Meningkatnya jumlah anak usia dini (0-6 tahun) yang terlayani di lembaga PAUD Terpadu.
- b. Meningkatnya jumlah layanan program PAUD di lembaga PAUD Terpadu.
- c. Meningkatnya tata kelola dan kapasitas lembaga PAUD dalam pengembangan, pembinaan dan penyelenggaraan berbagai program layanan PAUD di lembaga PAUD Terpadu.
- d. Meningkatnya keterpaduan lembaga PAUD dalam melakukan pembinaan peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, pembelajaran, sarana dan prasarana, pembiayaan dan pembinaan program layanan PAUD.

Terdapat syarat administrasi penyelenggaraan PAUD Terpadu yang sedikit berbeda dengan syarat administrasi lembaga yang hanya memberi

satu layanan pendidikan anak usia dini (PAUD). Persyaratan tersebut tercantum dalam petunjuk teknis penyelenggaraan PAUD Terpadu, sebagai berikut :

1. Memiliki izin operasional/pendirian lembaga PAUD.
2. Memiliki struktur organisasi kepengurusan.
3. Memiliki minimal 2 (dua) program PAUD (TK, KB, TPA, SPS)
4. Memiliki peserta didik minimal 20 anak setiap jenis program.
5. Memiliki Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi dasar.
6. Rencana Kerja dan Rencana Pembelajaran sesuai program.
7. Memiliki alat permainan edukatif di dalam dan di luar ruangan.
8. Memiliki Rekening Bank atas nama Lembaga PAUD.
9. Memiliki NPWP atas nama lembaga PAUD.
10. Memiliki surat bukti kepemilikan gedung/lahan berupa akte/sertifikat atau bukti lain yang dapat dipertanggungjawabkan.
11. Izin Penyelenggaraan PAUD Terpadu cukup satu saja walaupun program layanan lebih dari satu layanan.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa PAUD Terpadu adalah suatu layanan pendidikan untuk anak usia dini yang dalam penyelenggaraannya terdapat lebih dari satu layanan. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) perlu dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi, agar kemampuan anak dapat berkembang sesuai dengan usiannya.

2.6 Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dan Kinerja guru

Kepemimpinan merupakan fungsi penting bagi kepala sekolah karena dalam fungsi tersebut dia harus membina dan mengembangkan sekolah agar berkualitas dan unggul. Dalam kepemimpinan kepala PAUD, orang yang dipimpinya adalah guru. Sebagai tonggak keberhasilan terciptanya pendidikan yang berkualitas dan unggul, guru perlu memberikan kemampuan kinerja terbaiknya dalam pembelajaran. Kepemimpinan kepala PAUD yang efektif berkaitan dengan kinerja pembelajaran yang ditunjukkan oleh guru.

Mengacu pada teori kepemimpinan visioner yang menatap ke masa depan dengan menunjukkan visi misi yang hebat untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama serta pemberian motivasi dan semangat kepada bawahannya menunjukkan kepemimpinan yang efektif. Kinerja guru adalah suatu tindakan atau hasil dari kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sikap positif guru dalam kinerjanya tidak berdiri sendiri, melainkan antara lain disumbang oleh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah.

2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menurut Sekaran (Sugiyono, 2014:60) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Sedangkan menurut Harkoyo (Sugiyono, 2014:60) kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau keahlian dalam diri seseorang. Kepemimpinan kepala sekolah yaitu suatu pengarahan yang diarahkan kepada bawahannya atau guru untuk melaksanakan tugas yang diberikannya.

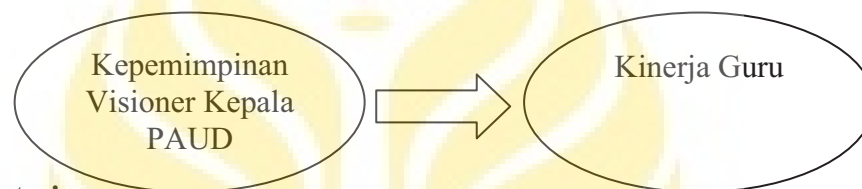
Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri khas seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengarahkan dan memberikan petunjuk dalam memberikan kepemimpinan yang baik kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.

Penelitian ini, kepemimpinan kepala PAUD diperoleh dari penilaian teman sejawat yaitu berdasarkan persepsi guru-guru PAUD Terpadu di Kecamatan Purworejo. Persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah proses membedakan, mengelompokkan, menfokuskan, serta mengorganisasikan pengamatan oleh guru sebagai tenaga pengajar dan sebagai bawahan terhadap cara kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Kepala PAUD memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan dan mendorong para pendidiknya dalam

melaksanakan tugas. Kepemimpinan seorang kepala PAUD tentunya akan mempengaruhi kinerja guru.

Satuan atau program PAUD dalam penelitian ini dilaksanakan di PAUD Terpadu di Kecamatan Purworejo. Penelitian ini menggunakan titik ukur tinggi rendahnya kinerja guru terbatas pada faktor kepemimpinan kepala PAUD.

Gambar 2.1



2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sugiyono (2010: 96).

Penelitian ini mencari tentang hubungan antar variabel, oleh karena itu hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif, adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih Sugiyono (2014: 69). Menurut Sugiyono (2014: 69) rumus hipotesis statistik nol adalah:

$H_0: p = 0$, ----- 0 berarti tidak ada hubungan.

H : $p \neq 0$, ----- “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan.

P : nilai kolerasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Berdasarkan uraian teori yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: tidak adanya hubungan antara kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru.

Ha: adanya hubungan antara kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dalam penelitian “Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala PAUD dengan Kinerja Guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo” diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,848 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan visioner kepala PAUD dengan kinerja guru di Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo. Semakin kuat kepemimpinan visioner Kepala PAUD, maka semakin kuat kinerja guru pada 5 lembaga PAUD Terpadu di Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah atau Kepala PAUD perlu lebih membuka diri terhadap hal-hal baru yang bersifat inovatif, memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru, lebih memotivasi guru dalam merealisasikan visi lembaga, serta memberdayakan guru sesuai kemampuannya.

5.2.2 Bagi Guru

Guru perlu lebih bersemangat dalam mempersiapkan media pembelajaran, lebih cermat dalam memahami potensi peserta didik, serta lebih kreatif dalam penyampaian materi pembelajaran untuk peserta didik.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada Peneliti lain bahwa penelitian ini dapat dikaji lebih dalam dengan penelitian lebih lanjut dengan variabel-variabel berbeda yang berhubungan dengan kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi, Alsa. (2010). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhammika, K.A.S.(2014). Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference. *The Online International Journal of Human Resource Management*. 1(8).[Online]. <http://www.globalbizresearch.org>. (Diakses pada tanggal 14 Maret 2016).
- Gusman, HagiEka. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agama. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 293-831.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS VERSI 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maya.(2012). *Kesalahan-kesalahan Umum Kepala Sekolah Dalam Mengelola Pendidikan*. Jogjakarta: Buku Biru.
- Hambali, Muh.(2012). Kepemimpinan Visioner (Studi Multi Kasus di SD Unggulan Al-Ya'lu Malang dan SD 1 Alam Bilingual Surya Buana Malang). *Jurnal Tarbiyah*. 9-30.
- Hanafiah, dan Cucu Suhana.(2009). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, Melayu SP. (2007). *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Komariah, Aan dan Cipi Triatna.(2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mappaenre, Ahmad. (2014). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah efektif. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 217-288.
- Masduqi. (2000). *Leadership Teori Kepemimpinan Sebuah Tatapan Perkembangan Zaman*. Pasuruan: PT. Garoeda Buana Indah.
- Mulyasa.(2007). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurkhayatun.(2011). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala TK Terhadap Kinerja Guru dan Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran di Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes. (*Skripsi*. Universitas Negeri Semarang).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.(2007). *Standar Kepala Sekolah/Madrasah Nomor 13 Tahun 2007*. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah. (2007). *Standar Guru Nomor 16 Tahun 2007*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia.(2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia.(2005). *Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Purnamasari, Widi Widiyawati. (2013). *Studi Perbandingan Pengembangan Layanan Paud Di Kecamatan Brebes Dan Di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes*. Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies.<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ijeces/article/view/9243>>.
- Rachmawati,Yulia.(2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru..*Jurnal IKIP Veteran Semarang*.19-28.
- Rusman.(2013). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Saifuddin, Azwar. (2007). *Metode Penelitian*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana.(2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan* .Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi.(2015). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutomo.(2011). *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Wahyudi.(2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab Abd.dan Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Arr-Ruzz Media.
- Yordsala, Suwit. Kowat Tesaputa & Anan Sri-ampai.(2014). The Development of Visionary Leadership Administrators in primary School.*In International Journal Canadian Center of Science and education*, 1(4). [Online]. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v7n1p92.pdf>. (Diakses pada tanggal 14 Maret 2016).