

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengamanatkan Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dengan demikian, Sistem Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada BAB II pasal 3 menyebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Era globalisasi saat ini mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat. Hal tersebut sangatlah dibutuhkan SDM yang berkualitas. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas salah satunya yaitu melalui pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia sepanjang hayat, setiap manusia membutuhkan pendidikan sampai kapan pun dan dimana pun ia

berada. Karena pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membangun dan menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk itu sangat dibutuhkan sistem pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya, yaitu sistem pendidikan yang memandang bahwa mutu merupakan salah satu tujuan dari pendidikan. Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut telah memenuhi syarat tertentu. Adapun salah satu komponen yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu kepemimpinan dimana kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan suatu lembaga pendidikan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Di zaman modern seperti sekarang ini, ilmu pendidikan dan teknologi mempunyai pengaruh yang sangat besar, sebab dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat dan negara yang bersangkutan. Untuk menghadapi hal tersebut, maka kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kinerja para guru agar kepercayaan masyarakat terus bertambah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peranan pentingnya dalam mengembangkan lembaga pendidikannya. Kepala sekolah merupakan pejabat professional yang ada dalam organisasi sekolah yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan kualitas bagi suatu sekolah karena fungsinya sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi keberlangsungan proses belajar mengajar. Oleh karena itu

diperlukan sosok kepala sekolah yang tangguh dan memiliki kompetensi yang mendukung tugasnya dalam proses pendidikan (Kompri, 2015). Dari sini dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan para pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan guru pegawai, siswa, dan segenap warga (*stake holder*) sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan dengan mewujudkan kemampuannya sebagai seorang pemimpin, yaitu (1) kepribadian, (2) pengetahuan tentang tenaga kependidikan, (3) pemahaman visi dan misi sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, dan (5) kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2013). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru. Karena kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada di lembaga pendidikan.

Peranan kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik. Adapun peran kepala sekolah yaitu sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM) (Mulyasa, 2013).

Guru adalah bagian sangat penting dalam proses pendidikan karena guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan dalam menentukan keberhasilan suatu pendidikan. Tanpa guru, tentu tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain itu, guru adalah orang yang

berhubungan dengan siswa secara langsung sehingga gurulah yang memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia. Usaha guru dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab disebut dengan kinerja guru (Fatmawati, 2015).

Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus di miliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru (PKG) adalah penilaian dari setiap butir tugas utama guru. Di mata guru dan masyarakat PKG dipandang sebagai suatu hal yang semakin menyusahkan guru. Sejatinya, tujuan diadakannya PKG adalah untuk mewujudkan guru yang profesional. Adanya PKG tentunya dapat memudahkan pemerintah dalam mengawasi kinerja guru di seluruh instansi terkait.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Faktor tersebut bisa berasal dari diri guru tersebut, dapat pula disebabkan rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Faktor yang berasal dari diri pribadi guru dapat berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Rekan kerja yang tidak memiliki semangat kerja tinggi juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang lainnya, biasanya guru yang rajin akan terbawa menjadi santai karena pengaruh dari teman sejawatnya. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena pemimpin

merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru.

Keterlaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus dapat menuntun warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi terhadap warga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga sekolah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian tujuan (Fatmawati, 2015).

Berdasarkan observasi dan wawancara awal di lapangan, permasalahan yang ditemukan oleh peneliti yaitu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru belum sepenuhnya dilakukan secara maksimal. Hal ini terlihat dari kedisiplinan guru yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Contohnya, masih ditemukan guru yang datang terlambat ke sekolah dan ketika sudah masuk jam pelajaran diaman masih ditemukan guru yang tidak langsung masuk ke ruang kelas. Seharusnya guru harus datang lebih awal dari siswa agar dapat memberikan contoh yang baik untuk siswa.

Permasalahan lain dapat dilihat dari segi guru dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran dimana sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar, guru harus menyiapkan segala administrasi yang berupa RPP, silabus, jurnal, kalender pendidikan, program tahunan, program semester, analisis SK/KD, prosedur penilaian, KKM, buku presensi, dan lain sebagainya. Namun pada

kenyataan dilapangan masih ditemukan ada guru yang belum sepenuhnya mempersiapkan semua kebutuhan administrasi tersebut. Contohnya masih ada guru yang tidak membuat RPP sendiri melainkan ada yang di ambil dari internet.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan pembelajaran dimana guru masih belum mampu memilih metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dalam proses pembelajaran dan bahkan guru masih belum ditemukan guru hanya menggunakan metode yang berpusat kepada guru kemudian diskusi yang seharusnya dewasa ini guru sudah harus menggunakan metode yang bervariasi. Agar pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan. Dalam proses pelaksanaan pembelajaran guru juga masih kurang dalam mengelola kelas sehingga kelas menjadi kurang kondusif dan membuat siswa kurang fokus dalam belajar. Kemudian penyediaan proyektor LCD di SMA Negeri 11 Kota Jambi juga masih kurang sehingga membuat guru terkendala dalam menyampaikan materi yang memerlukan proyektor LCD dalam proses pembelajarannya karena harus bergantian dengan kelas lain.

Kemudian dilihat dari evaluasi pembelajaran dimana permasalahannya yaitu masih ada guru yang tidak melakukan penilaian terhadap hasil belajar dan tidak memberikan refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan serta tidak melakukan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi dan program pengayaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru disekolah. Maka dari itu, peneliti mengadakan penelitian tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka terdapat masalah yang dapat diidentifikasi yaitu Kepala sekolah belum maksimal dalam menjalankan Komunikasi interpersonal dengan guru-guru disekolah, dan kinerja guru juga belum maksimal dalam menjalankan tugasnya dilihat dari cara membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran serta dilihat dari kedisiplinan guru juga belum sesuai dengan yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, Dalam penelitian ini dibatasi pada: “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi”. Kinerja guru yang diamati di SMA Negeri 11 Kota Jambi ini yaitu dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian.

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi.
2. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Temuan hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah dan memperluas wawasan dalam menganalisis aspek yang berhubungan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian lanjutan dalam dunia pendidikan.

2. secara praktis

penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan masukan:

- a. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini agar dapat memberikan sumbangan informasi dan masukan untuk meningkatkan kualitas sekolah, guru, dan pembelajarannya.
- b. Bagi kepala Sekolah, penelitian ini sebagai bahan informasi kepada kepala sekolah yang bersangkutan dalam menjalankan perannya bahwa

pentingnya meningkatkan kinerja guru yang pada gilirannya berdampak kepada peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan sekolah.

c. Manfaat bagi Guru

Sebagai masukan dan informasi bagi guru agar lebih meningkatkan kualitas mengajar serta pengawasan dan kontrol pada siswa agar lebih baik lagi saat proses pembelajaran berlangsung.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan pengalaman dan pengetahuan peneliti yang lebih luas tentang Kepemimpinan kepala sekolah dan meningkatkan kinerja guru, dengan harapan nantinya dapat bermanfaat bagi masyarakat luas serta dapat ikut menyumbangkan pemikiran untuk SMA Negeri 11 Kota Jambi.

1.7 Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman serta memudahkan pengertian yang dimaksud dalam judul skripsi, maka penulis memberikan batasan-batasan pengertian dan penjelasan istilah-istilah yang ada pada judul skripsi. Adapun istilah yang digunakan yaitu:

2.7.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam proposal ini adalah kemampuan dan tingkah laku kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengkoordinir, memberi motivasi dan mengarahkan guru dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun peran Kepala sekolah yaitu: sebagai *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator dan Motivator* (EMASLIM).

2.7.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu usaha/upaya guru dan kemampuan guru untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik dengan tujuan agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya, yang diukur melalui: (1) Perencanaan Pembelajaran; (2) Pelaksanaan Pembelajaran; (3) Penilaian dan Evaluasi Hasil Pembelajaran.