

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan global yang semakin cepat dan pesat memacu bangsa Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai modal utama di dalam berbagai pembangunan di segala bidang penjurur di Indonesia sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan mempunyai kualitas sumber daya manusia mampu bersaing dengan negara dan bangsa lain. Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat esensial dan penting yang dimana berguna untuk pembentukan karakter para calon penerus bangsa sebagai penanda majunya, atau tidaknya sebuah peradaban kemajuan.

Pendidikan merupakan salah satu unsur dari berbagai elemen yang menjadi kunci utama dalam kemajuan suatu bangsa. Pendidikan mempunyai dampak yang sangat besar pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan dari peningkatan sumber daya manusia tersebut tentu akan mencetak generasi-generasi yang produktif, Apabila generasi-generasi bangsa ini produktif maka bangsa ini akan memiliki daya saing di dunia internasional.

Pendidikan memiliki peran yang utama bagi setiap individu yaitu menghantarkan manusia dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa apa-apa menjadi bisa apa-apa. Selain itu Pendidikan juga menjadi instrumen bagi manusia untuk memunculkan sifat kemanusiaan dari manusia itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1 yang mengungkapkan bahwa pendidikan sebagai usaha yang sadar dan terencana untuk mampu mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk bisa memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan-keterampilan yang bisa menunjang dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tanpa adanya pendidikan, sebuah bangsa atau negara tidak akan mengalami kemajuan sehingga hal itu akan berdampak pada kurangnya adab bahkan dikatakan tidak beradab nya bangsa tersebut. Oleh karena itu dengan adanya peradaban yang diberdayakan akan menghasilkan suatu pola pikir pendidikan dalam skala yang besar dan luas yang bermanfaat dan efektif sebagai kontek menjawab berbagai tantangan. Maka dari itu pendidikan memiliki peran penting di dalam perkembangan di bidang IPTEK, yang mampu menampilkan Bangsa Indonesia yang hebat, Kreatif, Profesional Dan Mandiri di Bidang- bidangnya.

Tujuan pendidikan pada umumnya ialah untuk memberikan suasana lingkungan yang ramah dan aman kepada peserta didik agar mampu mengembangkan, menyalurkan, menampilkan bakat serta kemampuan yang dimiliki masing-masing setiap individu peserta didik secara optimal. Apabila seseorang mendapatkan Pendidikan maka ia akan memperoleh ilmu pengetahuan, cakra wawasan, serta keterampilan dalam kehidupannya.

Munculnya berbagai teori-toeri mengenai kepemimpinan mengindikasikan bahwa kepemimpinan sangat memegang peranan penting di dalam kemajuan sebuah lembaga terutama lembaga pendidikan yaitu sekolah. Seorang kepala sekolah dianggap sebagai pemimpin di sekolah dimana kepala sekolah memiliki berbagai macam fungsi diantaranya ada fungsi sebagai leader, manager, administrator, monevator, educator, supervisor dan yang terakhir yaitu fungsi kewirausahaan. Mulyasa (2012) mengungkapkan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang pemimpin dengan rasa penuh tanggung jawab dalam setiap kegiatannya di sekolah. Hal tersebut juga didukung oleh Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah dimana kepala sekolah memiliki lima kompetensi kepribadian yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Demikian juga banyak praktik-praktik terkini mengenai kepemimpinan di dalam organisasi, hal ini menunjukkan adanya perhatian besar terhadap kepemimpinan, perhatian ini tentu sejalan dengan era yang ditandai dengan muncul serta adanya kejadian yang berakibat pada berbagai perubahan-perubahan dalam berbagai sendi kehidupan. Di era perubahan ini, kepemimpinan sangat penting di dalam memandu dan meningkatkan pemberdayaan di sekolah.

Dari kelima kompetensi tersebut merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan oleh nasional maupun yang diterapkan oleh kepala sekolah di setiap satuan pendidikan masing-masing. Wahjosumidjo (2013) mengatakan bahwa Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan proses di sekolah dan pastinya kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada kedisiplinan dan profesionalisme guru semua hal yang berkaitan dengan kedisiplinan dan profesionalisme guru berada di bawah naungan tanggung jawab dari kepala sekolah. Di sisi lain Danim (2012) mengungkapkan bahwa kepala sekolah memerlukan keterampilan relasional agar mereka mampu membuat dan membangun sebuah hubungan atau bekerja sama dengan pihak lain agar tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dalam mencapai tujuan tersebut tentu tidak lepas dari peningkatan kualitas kinerja guru dan kedisiplinan seluruh warga sekolah khususnya para guru sebagai tenaga pengajar yang menjadi ujung tombak tercapainya kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien. Terlebih peningkatan kualitas kinerja guru dan kedisiplinan adalah hal yang patut untuk dilaksanakan dan ditanamkan oleh para guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Maka dari itu dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru dan kedisiplinan guru maka kepala sekolah harus mampu terus membina, dan membuat terobosan-terobosan baik itu peningkatan kualitas kinerja guru mau pun kedisiplinan seorang guru di sekolah.

Di samping itu, pendidikan juga berguna sebagai wadah untuk mencetak para generasi muda yang penting bagi masa depan negara dan bangsa. Apabila pendidikan dijalankan yang dijalankan tidak baik dan tidak berkualitas, maka akan berdampak kepada keterlambatan dan ketertinggalan. karena pendidikan yang diberikan untuk generasi muda nya tidak relevan dengan kemajuan zaman yang terus berkembang dengan cepat saat ini.

Tentu untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu dibutuhkan berbagai pihak yang profesional, kompeten, dan mau bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam memajukan pendidikan di negeri ini. Pemimpin pendidikan di dalam hal ini adalah kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga

pendidikan harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, aman, nyaman dan tentram, menyenangkan, penuh semangat untuk guru, karyawan, dan siswa-siswi di sekolah.

Sebuah studi yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan suatu profesionalitas seorang guru termasuk di dalamnya ada kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Termasuk penelitian yang dilakukan oleh Sari, Aliman dan Djuwita (2017) mengenai kedisiplinan guru yaitu menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mendisiplinkan dan profesionalitas seorang guru dengan melakukan penjabaran strategi yang dirumuskan dalam bentuk kegiatan-kegiatan contohnya seperti melakukan evaluasi dan supervise terhadap guru dan juga menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). selanjutnya sebuah penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilakukan oleh Librianty (2018) mengenai professionalism.

guru ia menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan semaksimal mungkin dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru akan tetapi adanya faktor hambatan pengawasan dari kepala sekolah dan juga kurangnya dukungan dari komite sekolah sehingga strategi pengawasan profesionalisme guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Guru ialah elemen penentu di dalam proses penyelenggaraan pendidikan, karena pada hakikatnya guru tugasnya ialah mendidik yaitu memaksimalkan seluruh potensi dan bakat yang dimiliki oleh peserta didik baik itu potensi psikomotorik, kognitif, dan afektif. Di dalam proses pelaksanaan pembelajaran guru juga bukan hanya dituntut untuk mengajar tetapi juga harus memberikan motivasi dan dorongan kepada peserta didik agar terus mau belajar dan maju, memberikan contoh yang baik, memberikan reward dan memberikan punishment bagi peserta didik yang melanggar ketentuan di dalam proses kegiatan di sekolah. Hal tersebut menegaskan bahwa tugas pendidik yaitu guru bukan hanya mengajar saja tetapi lebih luas dari itu ialah sebagai fasilitator dan motivator untuk peserta didik agar mampu mengeluarkan dan membina seluruh potensi dan bakat yang

dimiliki oleh peserta didik.

Pada hakikatnya seorang guru merupakan profesi yang mulia tetapi juga memerlukan keterampilan khusus. Pekerjaan demikian tidak dapat hanya dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keterampilan khusus untuk menjadi seorang guru. Keahlian sebagai guru yang profesional harus mampu menguasai berbagai macam hal tentang pendidikan dan pengajaran yang dibina dan terus dikembangkan selama masa seorang guru tersebut mengikuti pendidikan profesi guru.

Menurut Syah (2020) guru adalah orang yang mempunyai kewajiban untuk mengajar. Status guru yang diberikan adalah kedudukan yang dicapai melalui Upaya yang disengaja lewat Pendidikan dan pelatihan yang dikenal dengan *achived status* dan status legal yang diberikan oleh lembaga yang berwewenang seperti dinas Pendidikan dan Yayasan Pendidikan (Komara 2016). Sementara Ihsan Dan Hikmah (2021) mengungkapkan bahwa guru atau pendidik adalah orang yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik di dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya dan yang terpenting bisa mengajarkan mereka tentang artinya kehidupan di dunia maupun di akhirat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang bertugas memiliki kewajiban untuk memberikan nilai-nilai , ilmu kehidupan baik di dunia maupun akhirat dalam rangka memberikan bimbingan dan pembentukan karakter kepada setiap anak untuk bekal anak itu sendiri.

Menurut undang undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen telah mengatakan apa saja indikator seorang guru dapat dikatakan profesional yaitu jika seorang pendidik memiliki 4 kompetensi diantaranya: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial. Sedangkan menurut Kunandar (2011) guru profesional ialah memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang linear, memiliki kompetensi keilmuan sesuai bidang yang ditekuni, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memiliki jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja yang tinggi, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui kegiatan seminar, pelatihan dan

organisasi profesi yang diikuti.

Sebuah studi yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan disiplin dan profesionalisme guru. Termasuk penelitian yang dilakukan oleh Sari, Aliman dan Djuwita (2017) mengenai kedisiplinan guru yaitu menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mendisiplinkan seorang guru dengan melakukan penjabaran strategi yang dirumuskan dalam bentuk kegiatan-kegiatan contohnya seperti melakukan evaluasi dan supervisi terhadap guru dan juga menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). selanjutnya sebuah penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilakukan oleh Librianty (2018) mengenai profesionalisme guru ia menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan semaksimal mungkin dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru akan tetapi adanya faktor hambatan pengawasan dari kepala sekolah dan juga kurangnya dukungan dari komite sekolah sehingga strategi pengawasan profesionalisme guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Berdasarkan Wawancara, Observasi awal bersama bapak Df selaku Kepala sekolah SMAN 7 Sarolangun menyatakan merupakan Kepala sekolah sebagai Manajer Senior sangat menentukan Kemajuan Sekolah, Evolusi Proses Belajar Mengajar, dan Membimbing, mengarahkan dan melayani semua staf dengan baik, guru sekolah, agar tercipta suasana yang nyaman dan harmonis .

Dalam pembinaan guru, sekolah menghadapi banyak kendala, salah satunya disiplin kerja, dan sering terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut dapat dilihat dari guru yang tidak datang mengajar tepat waktu, pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa memberitahu atasannya, dalam proses belajar mengajar tidak menggunakan Rencana Pengajaran (**RPP**) ataupun (**Modul**) dan sebagainya, dan melakukan penilaian-penilaian pembelajaran. Guru juga tidak menggunakan tolak ukur penilaian, , guru tidak mau mengikuti pembinaan, pelatihan dan kegiatan lainnya. Dalam kondisi seperti itu, diperlukan kapasitas manajemen lembaga pendidikan kepala sekolah agar posisi kepemimpinan kepala sekolah yang unggul mencerminkan kapasitasnya yang maksimal.

Oleh karena itu, kemampuan untuk menjadi efektif adalah kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Hakikat kepemimpinan adalah mengikuti (following), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Inilah yang membuat seseorang menjadi pemimpin.

Salah satu upaya kepala sekolah untuk mendorong sekolah agar berkinerja baik adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru. Pelatihan diberikan sedemikian rupa agar guru melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efisien dan efektif. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui Forum Musyawarah Guru (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), Penataan Lingkungan Yang Serasi, Iklim Kerja Yang Kondusif, Kedisiplinan, Reward And Punishment yang efektif serta pemberian berbagai pembelajaran dan pelatihan. sumber daya, baik dalam bidang studi masing-masing maupun dalam bidang lain, untuk mendidik anggota dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Strategi ini merupakan upaya sistematis yang dilakukan oleh pimpinan sekolah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan agar fokus kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar penyelenggaraan pendidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini terdapat beberapa penelitian terkait kepemimpinan kepala sekolah yaitu Menurut Istikomah, I. 2018 untuk mencapai peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau mengembangkan program, antara lain: strategi prasyarat, layanan asli, akademik, non akademik, dukungan dan evaluasi . Sedangkan menurut Djunaidi, D 2017, kepala sekolah setidaknya dapat memiliki tiga strategi, yaitu: Hirarki, transformasi dan fasilitasi. Setiap strategi memiliki kelebihan dan keterbatasan yang penting dan memiliki keterbatasan.

Muchtar, N. 2017. Strategi Internal Kepala Sekolah Peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 7 Sarolangun kabupaten sarolangun, Menyatakan bahwa Strategi Kepala Sekolah Merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik atau guru dalam proses pembelajaran yaitu meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran, Meningkatkan Kedisiplinan Guru, Meningkatkan Motivasi Guru Yaitu Dengan Menciptakan Situasi Yang Serasi, Melengkapi Segala Perlengkapan Yang Diperlukan dan Menyediakan Reward

And Punishment, penguatan komitmen guru dengan mengadakan lembaga pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk melanjutkan pendidikan, menyelaraskan guru sesuai bidangnya dan mengadakan pertemuan di awal tahun ajaran setiap semester. Armani A.R & Margunani.M 2017 mengatakan, Strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru adalah : Memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Mengikuti Seminar, Memberikan Pelatihan Profesi, Meningkatkan Pengetahuan Guru, Menjalani Pelatihan Administrasi.

Berdasarkan konsep di atas dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan sekolah menerapkan berbagai strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dikembangkannya, diantara strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah dengan cara pembinaan kinerja guru, pemantauan kinerja guru, dan evaluasi proses dan hasil (kinerja) guru. Kinerja guru yang tinggi merupakan salah satu indikator kualitas guru. Hal ini penting untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi, berarti guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang efektif dan sejalan dengan tujuan organisasi yang ingin dicapainya.

Adapun kesimpulan di atas, Guru Merupakan salah satu unsur sekolah memegang peranan penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya. Guru harus memiliki tingkat keterampilan dan profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, agar guru memiliki standar dan keterampilan profesional dalam melaksanakan tugasnya, perlu adanya upaya pelatihan yang dilaksanakan oleh sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru tersebut.

Terdapat beberapa pendapat ahli terkait meningkatkan kinerja dan kualitas guru, menurut Syaiful Sagala (2009) menjelaskan beberapa faktor kunci yang menjadi pertimbangan sertifikasi dan profesionalitas guru dan pelatih yaitu (1) kompetensi guru yang menitik beratkan pada kemampuan pendidikan yaitu kemampuan dalam bidang penelitian, Kompetensi. Kapasitas Pedagogik, Etika

Profesi dan Kompetensi Sosial; (2) kapasitas dan Profesionalitas Guru dan Dosen belum sepenuhnya dipahami dan dipercaya oleh guru dan dosen dalam upaya peningkatan Mutu Pendidikan secara umum; (3) Profesionalitas guru dan dosen dirancang sesuai dengan rencana optimalisasi pemberdayaan guru dan dosen; (4) kapasitas guru dan dosen mutlak diperlukan untuk meningkatkan kualitas anak bangsa; (5) sikap Profesionalitas Guru merupakan tanggapan guru terhadap aspek-aspek profesionalisme guru yang memerlukan keahlian, keterampilan, kompetensi, dan memenuhi baku mutu atau standar jumlah tertentu; (6) program pelatihan kerja yang diakhiri dengan ujian sertifikasi guru; (7) dilakukan uji Sertifikasi Pendidikan melalui tes tertulis dan tes kinerja berbasis kompetensi.

Dengan demikian, profesionalitas seorang guru harus memiliki 4 kompetensi, yaitu Kapasitas Pedagogik, Kapasitas Personal, Kapasitas Sosial dan Kapasitas Profesional, untuk dapat berkinerja dengan baik. Berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas, kepala sekolah dituntut untuk dapat menasehati bawahan atau guru yang dipimpinnya dengan baik. Namun pada kenyataannya tidak semua guru mendapat nasehat dari kepala sekolah dan atasan untuk meningkatkan keahliannya, hal ini juga disebabkan oleh faktor lain seperti tidak mementingkan ilmunya yang tidak bersemangat untuk belajar. Meningkatkan Profesionalitas mereka, kondisi seperti itu bisa terjadi pada siapa saja jenjang pendidikan, termasuk di SMAN 7 Sarolangun Kabupaten Sarolangun.

Sehingga hal ini menjadi perhatian penting dan bahwa masih terdapat kekurangan dan permasalahan di dalam peningkatan kualitas kinerja di SMA Negeri 7 sarolangun hal ini dibuktikan dengan adanya kualitas kinerja guru tersebut mulai dari membuat RPP ataupun Modul yang masih memiliki kekurangan, jam mengajar di kelas yang masih terkadang tidak sesuai diterapkan, kedisiplinan guru yang menurun dalam hal ini berdampak kepada kualitas kinerja dan pendidikan yang dirasakan siswa di sekolah. Berdasarkan observasi awal 14 tanggal juli 2023 peneliti menemukan perhatian khusus bagi kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dan juga bagi guru, guru harus dilihat dan ditinjau dari segi kualitas kinerja nya bagaimana dilaksanakan di sekolah apakah sudah baik dan benar atau masih menemukan kendala di dalam peningkatan dan pelaksanaan kualitas kinerja di sekolah.

Namun kenyataannya, Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk perbaikan Kinerja Guru di SMAN 7 Sarolangun tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari rutinitas kerja yang masih lemah, masih adanya guru yang tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, terlambat masuk kelas, dan proses belajar mengajar tidak tepat waktu, dan masih adanya guru yang menyimpan buku di ruangan, kelas, guru acuh tak acuh (tidak tertarik), ada guru yang tidak memanfaatkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) ataupun Modul dalam melaksanakan proses belajar mengajar, tidak semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan dan tumpang tindihnya program tugas yang di berikan kepala sekolah, dan tidak adanya Rengar dan Panisemen bagi guru.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala sekolah terhadap kualitas kinerja guru di sekolah Menengah Atas Negeri 7 Sarolangun Kabupaten Sarolangun, akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Guru di Sman 7 Sarolangu Kabupaten Sarolangun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kembangkan maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Starategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Guru di SMA Negeri 7 Sarolangun.
2. Apa Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Guru di SMAN 7 SAROLANGUN
3. Bagaimana Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Kendala Dan Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMAN 7 Sarolangun.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti buat diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Menjelaskan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMAN 7 Sarolangun.
2. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMAN 7 Sarolangun.
3. Untuk Mengetahui Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Kendala Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMAN 7 Sarolangun.

1.4 Asumsi Penelitian

Berdasarkan latar belakang tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kualitas Kinerja Guru, maka peneliti berasumsi diperlukan Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru untuk Merealisasikan Program, Strategi Atau Usaha Yang Bertujuan Untuk Meningkatkan Mutu Atau Pun Kualitas yang ada di SMA Negeri 7 Sarolangun.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berkaitan dengan kegunaan, penelitian ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis Secara Teoritik : 1. Kekayaan pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan baik dan berkualitas 2. Penelitian ini secara teoritik berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Adapun Secara Praktisnya : 1. Bagi pemerintah daerah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam dalam mengambil kebijakan dalam pembelajaran dibidang pendidikan. 2. Untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kualitas kinerja guru. 3. bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. 4. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian yang sejenisnya.

1.6 Batasan Penelitian

Untuk lebih memfokuskan dan memperdalam kajian dari penelitian yang lokasinya di SMAN 7 Sarolangun penelitian adalah strategi, kepala sekolah dan guru. Adapun fokus penelitian ini penulis adalah strategi, kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas kinerja guru yang digunakan dalam meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas guru serta solusi, kendala atau hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMA Negeri 7 Sarolangun.

1.7 Defenisi Istilah

Kata kunci dalam penelitian ini yaitu Strategi, Kepala Sekolah, Dan kinerja guru Dimana dalam penelitian ini berusaha untuk memaparkan upaya atau Langkah-langkah serta program yang direncanakan oleh kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja di sekolah Oleh karena itu, peneliti berusaha memaparkan hasil penelitian kedepannya berupa poin-poin program yang direncanakan atau yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru dalam upaya meningkatkan kinerja dan dapat dirumuskan beberapa istilah sebagai berikut :

1. Strategi Menurut Maryam,S. 2017. Adalah Perangkat Keputusan Dan Tindakan Yang Menghasilkan Formulasi Dan Implementasi Dari Rencana Yang Didesain Untuk Mencapai Hasil Dan Tujuan.
2. Strategi Kepala Sekolah adalah suatu ilmu atau rencana yang cermat yang dilakukan seorang manajer dalam menjalankan tugas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi sekolah.
3. Kepala Sekolah dapat didefinisikan secara sederhana sebagai seorang tenaga professional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang dimana terjadi proses penyelenggaraan belajar mengajar serta menjadi tempat interaksi antara guru dan murid.
4. Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang beri tugas tambahan memimpin suatu sekolah tempang berlangsungnya proses belajar

mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.

5. Kinerja Menurut Pianda, D. 2018. mengatakan kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan
6. Kinerja Menurut Yusnidar, Y. 2014. Mengatakan kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan
7. Guru Menurut Darmadi, H. 2015. menjelaskan bahwa Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.
8. Disiplin guru adalah kepatuhan seorang guru dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah baik secara tertulis maupun lisan dalam melaksanakan tugasnya sebagai gurudanbertanggungjawab

