**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Penyelenggaraan pendidikan dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pendidikan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Tujuan pendidikan dan tujuan sekolah sebagai organisasi pendidikan sebagai pendidikan formal tidaklah terpisah. Pendidikan ditujukan bagi orang-orang yang mengikuti proses pendidikan. Dan proses pendidikan ini berada dalam organisasi. Dengan demikian, keberlangsungan proses pendidikan ini menjadi dasar bagi penetapan tujuan sekolah (Suhardan, 2014, p.68)

Menurut UU RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa tujuan pendidikan adalah mengembangkan 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.

Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan 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 kepemimpinan yang mendukung tugasnya dalam proses pendidikan (Kompri, 2015, p.35).

Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. (Siswanto, 2010, p. 154).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai leader memengaruhi banyak orang (guru, tenaga administrasi, siswa, stakeholders) melalui komunikasi untuk mencapai tujuan sekolah (Kompri, 2015, p. 64)

Mulyasa (2013, p. 115) mengatakan, 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, (5) Kemampuan Berkomunikasi.

Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh subtansinya. Di samping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personel (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan. (Kurniadin dan Machali, 2016, p. 295)

Menurut Uno dan Lamatenggo (2014, p. 69) kinerja adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya.

Sementara itu kinerja guru lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya guru perlu memiliki standar kualitas kinerja yang baik. (Abbas, 2017, p. 24)

Guru adalah bagian yang sangat penting dalam proses pendidikan dan tidak terpisahkan dari kurikulum. Pentingnya peran guru dalam penyampaian kurikulum bermutu tidak perlu diperdebatkan lagi. Namun sayang data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) Report 2016 memperlihatkan pendidikan Indonesia hanya menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang. sementara komponen penting dalam pendidikan yaitu guru berada pada peringkat 14 dari 14 negara berkembang di dunia (Yunus, 2017).

Syahwal Gultom (Ayal & Syafputri, 2017) ketika menjadi Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (PMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) akui mutu dan kualitas guru tanah air masih rendah.

Di samping itu, kinerja kepala sekolah juga masih terbilang rendah. Berdasarkan pemetaan kompetensi kepala sekolah di 31 provinsi, ternyata kompetensi sosial dan supervisi kepala sekolah umumnya rendah. Dalam penelitian kompetensi kepala sekolah ditetapkan batas minimal kelulusan 76. Kenyataannya, nilai 85 hanya pada dimensi kompetensi kepribadian. Adapun kompetensi manajerial dan wirausaha rata-rata 74, supervisi 72, dan sosial 63 Syawal Gultom, Ketua Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta mengatakan ”Dalam banyak kasus, pengangkatan kepala sekolah tidak berdasarkan kompetensi dan profesionalisme, tetapi terkait dukungan politik pada pemilihan kepala daerah”. (2012)

Data di atas berdampak pada kualitas pendidikan Indonesia, di mana kualitas pendidikan di Indonesia saat ini masih terbilang rendah. Berdasarkan pemetaan pendidikan global, Indonesia menempati peringkat 40 atau terakhir dari 40 negara. Kemudian menurut penelitian literasi sains internasional, Indonesia menempati peringkat 40 dari 42 negara. Hal tersebut mencerminkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat rendah. Padahal tingkat melek huruf di Indonesia saat ini sudah cukup tinggi, yakni mencapai 94% dan angka buta huruf di Indonesia kini hanya 6% (2015).

Anies R Baswedan (2015) mengatakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, maka kualitas guru di seluruh daerah di Indonesia harus ditingkatkan. Jika guru berkualitas, maka pendidikan juga pasti berkualitas. Jika guru terus maju dan berubah, maka pendidikan juga akan terus maju dan berubah. Jika Indonesia ingin anak-anak sekolah menjadi orang hebat di masa mendatang, maka guru juga harus menjadi guru yang hebat. Peningkatan kualitas pendidikan tidak tergantung pada kurikulum, melainkan tergantung pada kualitas guru. Karena itu, peningkatan kualitas guru perlu terus dilakukan. Guru-guru sebagai pendidik harus terus dididik menjadi guru yang bisa memberikan inspirasi bagi siswa. Dengan demikian siswa bisa menyelesaikan pendidikan dengan kualitas mumpuni disertai dengan karakter yang baik.

Terdapat tiga komponen penting yang berkaitan dengan kinerja guru dalam pembelajaran, yakni kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran (Mulyasa, 2013, p. 74).

Menurut Nawawi dan Hadari (2012, p. 5) tingkat efektivitas kepemimpinan itu bukan ditentukan oleh seorang atau beberapa orang pemimpin saja. Efektivitas itu justru merupakan hasil bersama antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya orang-orang yang dipimpin, tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya, tanpa pengendalian, pengarahan, dan kerja sama dengan pemimpin.

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada tataran pekerjaan yang dihadapi dimulai dari kegiatan tugas pokok guru tahapan kegiatan awal pembuatan program kerja, pelaksanaan kegiatan proses mengajar, pelaksanaan evaluasi belajar dan sampai akhir kegiatan berupa pelaporan nilai hasil kerja siswa dan tindak lanjutnya. Seorang kepala sekolah yang baik dalam kegiatan tersebut akan berfungsi sebagai pemimpin profesional akan mampu bertindak sebagai leader, supervisor, motivator bagi guru-guru di sekolah tersebut (Hamdi, 2014, p. 34).

Keadaan lapangan berdasarkan hasil survey awal terhadap kinerja guru sebanyak 10 orang guru di SMAN 2 Kota Jambi terlihat kinerja guru belum sesuai harapan. Hasil perhitungan respon dari responden melalui instrumen survey awal (data terdapat pada lampiran), ditemukan kecenderungan sebagai berikut:

1. Terdapat 39,4% guru SMAN 2 Kota Jambi masih bermasalah dengan indikator perencanaan pembelajaran yaitu merumuskan tujuan pembelajaran, memilih dan menyusun prosedur pembelajaran yang tepat dan menyusun perencanaan penilaian.
2. Terdapat 39,3% guru SMAN 2 Kota Jambi masih bermasalah dengan indikator pelaksanaan pembelajaran yaitu melakukan apersepsi, memberikan motivasi siswa, menjelaskan tujuan pembelajaran/kompetensi dasar yang akan dicapai, menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai RPP, mampu mengelola kelas, menggunakan beragam pendekatan dan media pembelajaran, membuat kesimpulan dan meninjau kembali materi yang telah diajarkan, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya dan memberikan tugas.
3. Terdapat 34,6% guru SMAN 2 Kota Jambi masih bermasalah dengan indikator penilaian dan evaluasi pembelajaran yaitu melakukan penilaian dan refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan dan melakukan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi dan program pengayaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian dan evaluasi pembelajaran guru di SMAN 2 Kota Jambi masih bermasalah.

Apabila dikaitkan dengan teori di atas bahwa kepemimpinan dan kinerja guru saling berhubungan dan dapat diasumsikan terdapat peran dan pengaruh terhadap masing-masing variabel tersebut yang penting untuk diketahui dan diteliti. Hal ini juga memberikan alasan yang kuat untuk mengetahui seberapa baik kepemimpinan dan kinerja guru yang ada di SMAN 2 Kota Jambi tersebut.

Berdasarkan data pada survey awal terhadap 10 orang guru SMAN 2 Kota Jambi dan penjelasan yang diungkap pada latar belakang masalah menarik untuk dilakukan perluasan terhadap gambaran nyata tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru pada SMAN 2 Kota Jambi. Hal ini direalisasikan dalam bentuk skripsi yang berjudul “***Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMAN 2 Kota Jambi***”

* 1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikat kinerja guru.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas untuk memperjelas arah penelitian, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah SMAN 2 Kota Jambi?
2. Bagaimanakah kinerja guru SMAN 2 Kota Jambi?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMAN 2 Kota Jambi?
   1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran umum kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 2 Kota Jambi
2. Untuk mendeskripsikan gambaran umum kinerja guru di SMAN 2 Kota Jambi
3. Untuk mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMAN 2 Kota Jambi
   1. **Manfaat Penelitian**
4. Bagi Kepala Sekolah : diaharapkan dapat menjadi masukan dalam mengelola bawahannya, khususnya para guru agar mau bekerja tanpa paksaan dalam meningkatkan kinerjanya
5. Bagi Guru : diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerjanya dan mampu bekerja sama dengan kepala sekolah
6. Bagi Penulis : diharapkan dapat menambah wawasan dalam memahami tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru
   1. **Anggapan Dasar**

Anggapan dasar adalah merupakan prinsip, kepercayaan, sikap atau predisposisi yang digunakan peneliti untuk membangun hipotesis atau pertanyaan penelitian. Maka anggapan dasar penelitian adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah adalah aspek penting dalam mendorong guru bekerja lebih giat
2. Kinerja guru memerlukan motivasi kepala sekolah
   1. **Definisi Operasional**
      1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi seluruh warga sekolah meliputi; guru, siswa, tenaga administrasi dan stakeholders untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan mewujudkan kemampuannya sebagai pemimpin, yaitu: (1) Kepribadian; (2) Pengetahuan Terhadap Tenaga Kependidikan; (3) Visi dan Misi Sekolah; (4) Kemampuan Mengambil Keputusan; (5) Kemampuan Berkomunikasi; (6) Kemampuan Supervisi.

* + 1. **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah perilaku pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran serta dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai, yang dapat diukur melalui: (1) Perencanaan Pembelajaran; (2) Pelaksanaan Pembelajaran; (3) Penilaian dan Evaluasi Hasil Pembelajaran.