BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pendidikan di Indonesia terus-menerus berupaya untuk meningkatkan kualitasnya, sehingga dapat membentuk karakter manusia Indonesia yang berilmu, cakap, dan berakhlak mulia.

Pendidikan merupakan rangkaian proses pemberdayaan potensi dan kompetensi individu untuk menjadi manusia berkualitas yang berlangsung sepanjang hayat. Proses ini dilakukan tidak sekedar untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat menemukan dan menggali potensi yang dimiliki, tetapi juga untuk mengembangkannya dengan tanpa menghilangkan karakteristik masing-masing (Qulub, 2019).

Bangsa yang cerdas dan menghasilkan manusia yang cakap di bidangnya merupakan tujuan pendidikan, yang dapat dipandang sebagai cara untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang sangat erat kaitannya dengan kehidupan manusia (Kurniawati et al., 2019).

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk membentuk dan mengembangkan segala bakat, potensi, minat, dan seluruh kemampuan anak agar menjadi manusia yang cerdas spiritual, emosional, dan intelektual. Sehingga terbentuklah kepribadian anak atau generasi bangsa yang beriman dan bertaqwa kepada Allah yang maha kuasa, berakhlak mulia, terampil, cerdas, bertanggung jawab, sehat, kuat, dan mandiri (Kadarsih dkk., 2020).

Unsur penting dalam pendidikan yaitu kepala sekolah yang merupakan *center of leader*. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk mengatur dan mengelola aktivitas pendidikan agar menjadi terarah dan terfokus sehingga mengalami peningkatan prestasi yang signifikan. Kepala sekolah berperan penting dalam

peningkatan kinerja guru agar lebih semangat dan profesional dalam mengembangkan diri sehingga dapat menyampaikan ilmu dan nilai kepada siswa dengan sebaik-baiknya (Budi & Musyafik, 2020).

Tugas dan fungsi utama kepala sekolah harus merujuk pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 yang mengatur standar pengelolaan pendidikan. Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, kepala sekolah perlu menerjemahkan visi menjadi misi, merumuskan tujuan dan target kualitas yang ingin dicapai, menganalisis tantangan dan peluang yang ada, serta mengenali kekuatan dan kelemahan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus menyusun rencana kerja strategis dan tahunan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta melaksanakan berbagai kegiatan lainnya.

Secara konseptual, pendidikan bermutu tinggi dapat dicapai dengan prestasi siswa yang ideal dan kepemimpinan prinsip yang kuat. Kriteria kompetensi yang berkaitan dengan kualifikasi staf dan guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses administrasi di suatu lembaga pendidikan. Pendidikan yang memiliki SDM yang memenuhi kriteria kompetensi yang telah ditetapkan dianggap berkualitas (Muspawi, 2020).

Guru atau dosen memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar peserta didik. Apabila guru tidak mampu menjalankan tugas mengajar dengan optimal sesuai dengan harapan yang tercantum dalam kurikulum, maka hasil pendidikan yang diperoleh akan kurang memadai. Peran guru terlihat jelas dalam menyusun program pembelajaran, perangkat pembelajaran, media pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pelaksanaan evaluasi di lembaga pendidikan. Sesuai dengan amanat UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2, yang menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan, dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas guru, diperlukan penilaian kinerja dengan kriteria yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja guru dapat dinilai melalui tiga indikator utama yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian.

Seorang pendidik yang kompeten dapat menyampaikan pengajaran yang relevan di luar kelas selain melakukan pembelajaran yang sukses di dalam kelas. Semakin baik kualitas seorang guru, semakin tinggi pula kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berpengaruh baik terhadap kualitas pendidikan secara kompleks. Itu selaras dengan pendapat Marzano, Frontier dan Livingston (2011) yang mengungkapkan bahwa semakin banyak tindakan konstruktif yang dilakukan pendidik di dalam kelas, semakin baik prestasi belajar siswa. Selain itu, Barber dan Mourshed (2012) menegaskan bahwa prestasi belajar siswa berawal dari keberhasilan guru dan kepala sekolah yang efektif.

Menurut Supardi (2011) tiga aspek utama kapasitas guru yang menjadi penekanan dalam Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang dimodifikasi oleh Kementerian Pendidikan Nasional, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun program pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) ini menunjukkan bahwa selain mengevaluasi komponen akademik, persyaratan kinerja guru juga mempertimbangkan kemampuan praktis, kredensial, dan pengalaman yang diperlukan untuk meningkatkan standar pengajaran. Strategi ini sangat penting untuk menjamin bahwa pendidik dapat memberikan pendidikan terbaik kepada siswa.

Kinerja guru merupakan cerminan kemampuannya dalam memenuhi tugas belajar di sekolah dan tanggung jawabnya terhadap siswa, termasuk upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Tugas-tugas yang diselesaikan selama proses pembelajaran memberikan wawasan tentang kinerja guru dan menunjukkan sejauh mana mereka mampu melakukan pekerjaannya secara efektif. Guru perlu memiliki sejumlah kompetensi agar dapat berfungsi sebaik-baiknya, antara lain kompetensi pendidikan, kepribadian, sosial dan profesional (Iqbal, 2015).

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Jika dilihat dari tugas pokok dan fungsi kepala sekolah secara umum,

masih ada beberapa kepala sekolah yang belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik, karena adanya kekurangan yang terjadi dan tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan atau tidak sesuai dengan standar pengelolaan sekolah. Kepala sekolah juga perlu memahami kekuatan dan kelemahan sekolah untuk menyusun rencana kerja strategis dan tahunan yang efektif dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Di samping itu, kepala sekolah berfungsi sebagai manajer yang harus merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan semua usaha para anggota organisasi. Proses manajemen tersebut tentunya melibatkan keterampilan dan kecerdasan kepala sekolah dalam mengintegrasikan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi dapat diartikan sebagai metode atau teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu melakukan sosialisasi kepada wali murid, siswa, dan guru. Salah satu upaya yang dilakukan ialah mengadakan rapat dinas setiap bulan sekali. Dalam rapat tersebut, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru, mengingatkan tentang kekurangan yang ada, serta menyampaikan hal-hal yang perlu diperbaiki atau dikerjakan para guru. Kinerja guru pada tahun 2024 dinilai berdasarkan aplikasi Kurikulum Merdeka dan Ruang GTK. Setiap guru memilih indikator kinerja yang sesuai dengan Rencana Hasil Kerja (RHK) masing-masing. Oleh karena itu, setiap guru memilih indikator berdasarkan kompetensi yang dimiliki, sehingga tidak ada yang sama antara satu guru dengan lainnya. Pencapaian kinerja guru akan dinilai berdasarkan hasil akhir, yang menentukan apakah guru mendapatkan predikat “baik” atau “sangat baik”. Secara umum, indikator kinerja terbagi menjadi tiga kategori, yaitu praktik kinerja guru, pengembangan kompetensi guru (termasuk mengikuti diklat, webinar, atau kegiatan lain yang mendukung peningkatan kompetensi), dan perilaku guru. Berikut ini adalah hasil rekap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2024 di SMP Negeri 2 Muaro Jambi:

Tabel 1.1 Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi

No	Nama PTK	NIP	Rating Hasil Kinerja	Rating Prilaku Kerja	Predikat Kinerja
1.	M. Dan Ridwan, S.Pd.	196512151992031007	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2.	Gusmiyeni, M.Pd.	197103242000122001	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3.	Renny Puji Astuti, S.Pd.Si.	198306022008042001	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
4.	Novalia Rika Cahyani, S.Pd.	198111222009022001	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5.	Dian Rahmatul Fitri, S.Pd	197111142007012002	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6.	Erlina Sari Rambe, S.Pd.	197810132009022002	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7.	Rosdalinna, S.Pd.	197210222007012002	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8.	Marlina, S.Pd.	197505142006042011	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9.	Marlina, S.Ag.	197409112007012002	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10.	Abdullah Fiqih, S.Pd.	199710112023211001	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11.	Saripudin, S.Pd.	198507202023211011	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12.	Rosmawati, S.Pd.	197109072003122008	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
13.	Dewi Wibawanti, S.Pd.	198101112006042013	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik

14.	Novi Yosheva, M.Pd.	198111212009022003	Sesuai Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi	Kurang
15.	Darmawati, S.Pd.	197310201998022003	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
16.	Ely Oktafianti, M.Kom.	198310112009022003	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
17.	Parinah, S.Pd.	196506122007012006	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
18.	Surainah, S.Pd.	196705101992032007	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
19.	Susi S, SE.	197905142008012003	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
20.	Lia S, S.Pd.	198201102006042024	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
21.	Sagiro, S.Ag.	196907102007011011	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
22.	Ardi Rusli, S.Pd.	197606082006041006	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
23.	Cindy Ratu Alya, S.Pd.	199808162024212010	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
24.	Etika Ramadani, M.Si.P.	-	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

Sumber: Data Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi, 2024

Permasalahan utama yang dapat diidentifikasi adalah bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi agar mencapai standar yang lebih tinggi, khususnya agar seluruh guru dapat mencapai predikat “Sangat Baik” dalam evaluasi kinerja. Meskipun sebagian besar guru sudah menunjukkan kinerja yang baik atau sangat baik, ada satu guru yang masih memperoleh predikat “Kurang” yang menunjukkan adanya

ketidaktepatan dalam pencapaian kinerja di sekolah tersebut. Berikut adalah beberapa permasalahan yang lebih spesifik yang dapat diidentifikasi:

1. Peningkatan kinerja guru yang masih belum maksimal
2. Tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
3. Evaluasi kinerja guru yang belum memadai
4. Ketidaktepatan antara kinerja yang diharapkan dengan realitas di lapangan
5. Keterbatasan dalam pengembangan profesionalisme guru

Peneliti memilih judul “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi” karena kepala sekolah memainkan peran penting dalam memimpin dan mengelola proses pendidikan, yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami tindakan, upaya atau strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta tantangan yang dihadapi dalam praktiknya. Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada konteks lokal di SMP Negeri 2 Muaro Jambi, yang memberikan gambaran konkret mengenai kondisi dan kebijakan yang berlaku di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menekankan hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru serta strategi praktis yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan sekolah serta dapat menjadi referensi bagi sekolah-sekolah lain dalam mengoptimalkan peran kepala sekolah.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis dapat menarik berbagai kesimpulan tentang permasalahan utama penelitian ini berdasarkan informasi yang disampaikan di atas, antara lain:

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi?
3. Apa saja faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi.
3. Untuk mengeksplorasi faktor yang menjadi penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis, seperti:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang bermanfaat bagi upaya kepala sekolah yang lebih luas dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan kontribusi pengetahuan bagi para peneliti pada khususnya dan memberikan wawasan bermanfaat bagi pembaca secara umum, khususnya yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan metode peningkatan standar pembelajaran di tingkat sekolah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberi kesempatan kepada peneliti untuk menyelidiki upaya nyata yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Muaro Jambi. Peneliti dapat memperluas pengetahuan mereka tentang metode kepemimpinan pendidikan yang sukses dan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang taktik, kesulitan, dan dampak kebijakan yang telah diterapkan.
- 2) Penelitian ini dimaksudkan agar dapat menjadi pedoman atau inspirasi bagi para pendidik untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam menghadiri acara-acara sekolah dan terlibat dalam kegiatan

pendidikan baik di dalam maupun di luar kelas. Guru akan lebih terdorong untuk memajukan karir mereka dan memberikan kontribusi sebesar mungkin untuk mendorong pembelajaran berkualitas tinggi dan meningkatkan prestasi akademik dengan cara ini.

- 3) Penelitian ini dimaksudkan untuk membantu kepala sekolah memahami dan merencanakan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru di kelas. Diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam menentukan kebijakan yang sesuai dan taktik yang berhasil untuk mendorong pertumbuhan profesionalisme guru dan meningkatkan lingkungan belajar.