

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Lembaga sekolah merupakan sebuah institusi yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang saling keterkaitan. Komponen – komponen tersebut ialah pemimpin, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan sekolah, kurikulum lembaga sekolah berupa (materi, metode, media). Komponen tersebut apabila dimaksimalkan dalam pemberdayaan akan terwujud kinerja yang sinergis sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Tujuan pendidikan secara luas mengharuskan untuk mewujudkan kemampuan akademis lembaga pendidikan, keterampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai *output* dari proses pembelajaran di sekolah.

Peran kepemimpinan pendidikan menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan sebagai *top leader* dalam sebuah institusi pendidikan dituntut untuk dapat merumuskan dan mengimplementasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Peran pemimpin pendidikan menjadi semakin berpengaruh. Keberadaan pemimpin pendidikan menjadi motor penggerak terjadinya sesuatu kegiatan dan perubahan dalam institusi pendidikan dengan memberikan kepercayaan serta wewenang kepada seluruh anggota yang terdapat di dalam institusi pendidikan.

Kondisi tersebut akan membawa pada suasana kerja lembaga yang kondusif, efektif dan efisien, akhirnya akan memperoleh ide gagasan yang tepat bagi pengembangan pendidikan dan institusi sekolah (Depdiknas, 2002 : 15, 2010). Dalam hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siagian (1994:49) (Mulyasa, 2009, p. 117) bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus jelas dan terarah sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang didalam strategi dan taktik yang sudah disusun dan dijalankan oleh organisasi. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut. Demikian pula peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan tenaga kerja serta tenaga kependidikan dalam prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya berkaitan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, serta peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, masyarakat lingkungan sekitar, dan lembaga/organisasi lainnya yang bekerjasama di dalam lembaga pendidikan sekolah tersebut.

Di samping itu, dalam institusi sekolah kepemimpinan sebagai suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesepakatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepemimpinan yang positif

dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Mulyasa, 2009, p. 107) Menurut Prajudi Atmosudirjo menyebutkan bahwa guru memiliki peranan yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Pengembangan ilmu pengetahuan seorang guru tidak cukup hanya dengan ijazah yang sudah didapat, akan tetap setiap guru selalu peka dan paham terhadap perkembangan terbaru terkait ilmu pengetahuan sains dan teknologi. (H. Martinis Yamin, 2010).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa: professional guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; 3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; 4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; 6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; 7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; 8) memiliki jaminan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme; 9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Guru

professional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas produk serta layanannya, guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan lembaga sekolah, hingga memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi serta minat dan bakat siswa. Guru harus memiliki keberanian berinovasi dalam mengembangkan sistem pembelajaran yang bermutu serta merubah pembelajaran monoton menjadi dinamis dan bermakna. Salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga sekolah dalam meningkatkan kualitas mutu dan professional kinerja tenaga pendidik, seperti melalui peningkatan jenjang akademis, *workshop*, diklat, peningkatan kinerja, studi banding dan lain sebagainya. Penambahan pengetahuan serta pengalaman dapat mengangkat mutu guru, dengan ini tenaga pendidik harus selalu mengembangkan kapasitas dirinya sebagai guru untuk menjadi panutan, menjadi contoh, tempat bertanya, berdiskusi dan berbagi pengalaman. (H. Martinis Yamin, 2010)

Berdasarkan penelitian observasi dan wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 01 Maos Cilacap beliau Ibu Masripah, M.Pd terkait implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menyatakan bahwa beliau telah menampilkan perannya dengan sebaik mungkin sebagai *leader* sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja guru yang sudah terprogram dalam perencanaan RKT (Rencana Kerja Tahunan) dan standar tendik (tenaga pendidikan) serta melaksanakan kegiatan diklat dan pelatihan seperti *workshop*, pelatihan tenaga pendidik dan lain sebagainya. Sebagai kepala sekolah beliau memiliki pola kepemimpinan dalam mengelola pendidikan, salah satunya dengan pola kepemimpinan demokrasi yang sudah diterapkan terhadap tenaga pendidikan di

sekolah dengan mengedepankan komunikasi, bertujuan meningkatkan kedekatan dan keterbukaan terhadap pimpinan dan bawahan; koordinasi, dalam rangka membentuk satu tujuan dan misi agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan beriringan serta sebagai wadah penghubung aspirasi; dan kolaborasi dengan berbagai pihak seperti dinas pendidikan, lembaga-lembaga, orang tua siswa, siswa, guru dan sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap. Menerapkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan tujuan agar mengetahui hasil kinerja guru melalui SKP apakah sudah terlaksanan perencanaan yang sudah dirancang dan sesuai harapan. Dengan demikian Kepala Sekolah SMA Negeri 01 Maos Cilacap setiap pagi melaksanakan kegiatan koordinasi rapat *breafing* dengan tenaga pendidik serta penyampaian kegiatan yang sudah terlaksanan dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Program unggulan yang dimiliki SMA Negeri 01 Maos Cilacap adalah program sekolah adhiwiyata terbaik ditingkat provinsi jawa tengah pada tahun 2020, serta peraih PKM jurnalis siswa prestasi. Sistem pendidikan yang diterapkan oleh Ibu Masripah, M.Pd di SMA Negeri 01 Maos Cilacap adalah dengan melakukan metode *Blended Learning* ataupun sering disebut sebagai kolaborasi metode pembelajaran, karena sekolah selalu berupaya meningkatkan akselerasi pendidikan dengan percepatan pembelajaran guna memperoleh hasil terbiak melalui teknologi,. Dengan menerapkan *digital learing, social learning, digital library dan blended learning* kepada semua komponen yang di sekolah sehingga dapat mengikuti perkembangan pendidikan secara global sehingga dapat meningkatkan

kinerja guru dan mutu pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru masih terdapat penghambat, faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah masih terdapat guru yang tidak setuju dengan berbagai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah. Dalam kedisiplinan masih terdapat guru yang kurang memahami bahwa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja Terdapat penghambat pula dalam meningkatkan kinerja guru seperti kurikulum sekarang dengan merdeka belajar, jadi guru diwajibkan bisa menggunakan teknologi IT untuk proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah Dengan demikian berdasarkan pernyataan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 01 Maos Cilacap”.

## B. Definisi Operasional

Agar dalam penulisan ini dapat dipahami lebih jelas, maka beberapa istilah yang digunakan memerlukan penjelasan yang lebih jelas, istilah-istilah tersebut yaitu, sebagai berikut:

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari manajemen. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni bagaimana cara mempengaruhi seseorang untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan sebagai seni menuntut kreatifitas dan keterampilan para pemimpin dalam mempengaruhi orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama dalam

organisasi. Kepemimpinan juga sebagai ilmu, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan membutuhkan pengetahuan dan kemampuan para pemimpin dalam memimpin kelompok ataupun organisasi. (Winoto, 2020, p. 73). Dengan demikian kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menggerakkan ataupun mengelola sebuah organisasi dengan mempengaruhi, mengawasi dan mengupayakan anggota yang bekerja untuk terus meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

## 2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolah. Dalam lingkup pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerja. Dengan melaksanakan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimiliki, maka dipastikan guru-guru juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan didalam lingkungan pendidikan untuk terus dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjanya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya (Rorimpandey, 2020, p. 7). Keberadaan kepala sekolah berperan sangat besar, karena kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah yang bermutu, sehingga kepala sekolah dituntut untuk terus melakukan peningkatan kinerjanya.

### 3. Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) dalam (Sulaksono, 2015, p. 112) mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dalam bekerja di dalam organisasi. Jadi kinerja adalah suatu hasil dari kerja yang dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh serta memiliki kemampuan pengetahuan sesuai dengan kompetensinya.

### 4. Guru

Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam taraf jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (UU No.14 Tahun 2005, Bab I Pasal 1) terkait keberadaan guru yang profesional merupakan salah satu persyaratan dan wajib dipenuhi guna meningkatkan kualitas dan mutu pendidika di Indonesia agar dapat bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Jadi guru adalah seorang pendidik yang memiliki beban tanggung jawab dipundaknya untuk membimbing dan mengarahkan kepada peserta didik serta mengembangkan kerohaniannya dan perkembangan jasmani untuk mencapai tingkat kedewasaan, selain itu guru juga membantu peserta didik dalam memberikan pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para peserta didik.



### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini disesuaikan terlebih dahulu dengan penelitian yang akan diteliti agar hasil yang hendak dicapai dalam penelitian ini dapat terarahkan sesuai dengan baik. Maka dalam hal ini perlu adanya pembatasan masalah, penulis membatasi pada:

1. Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

### D. Fokus dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap?.
2. Apa faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap?.

## E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap.

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu pendidikan serta sarana bagi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap. Khususnya terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai upaya terus melaksanakan perbaikan.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi:

- a. Bagi Peneliti: Dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan sebaik mungkin sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penulis ketika nantinya berada di lingkup pendidikan.

- b. Bagi Lembaga (UNUGHA): Menjadi salah satu acuan dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
- c. Bagi SMA Negeri 01 Maos Cilacap: Mempertahankan serta mengembangkan ilmu pengetahuan salah satunya bagi kepala sekolah dan guru agar dapat menjadi lebih professional dan memiliki kinerja yang lebih baik, melaksanakan proses pembelajaran yang professional sehingga menjadikan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.