

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan dan belajar mengajar. Pendidikan sendiri ialah proses awal usaha untuk menumbuhkan kesadaran intelektual dan kecerdasan sosial pada setiap manusia sebagai pelaku sejarah¹.

Pendidikan adalah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang berguna sebagai sarana dalam membangun manusia seutuhnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan di tentukan oleh bagaimana sumberdaya manusianya, baik dilihat dari segi manajer, karyawan, dan juga pegawai lainnya yang mampu menunjang aktifitas sebuah lembaga pendidikan.

Dimasa ini dalam implementasi pendidikan dimaksudkan mampu bersaing pada fase perubahan, dan juga zaman yang terus berkembang. Dan perlunya perubahan serta perbaikan dalam implementasi pendidikan. Untuk tercapainya sebuah tujuan pendidikan yang jelas, maka pendidikan harus terarah, salah satu cara nya adalah dengan memiliki pemimpin yang profesional dan juga baik serta mampu mempengaruhi yang dipimpinnya.

¹ Moh. Yamin, *Mengugat Pendidikan Indonesia*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2019), 15.

Menurut Mulyasa, salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah, yakni perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.²

Memang cukup sulit untuk menjadi orang yang berpengaruh dalam bidang pendidikan atau bisa disebut juga seorang pemimpin, sehingga tidak banyak yang mempunyai keinginan untuk setidaknya mencoba menjadi seorang pemimpin. Karena setiap pemimpin juga mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing.

Bagi H.A.R Tilaar, seorang pemimpin adalah jendral lapangan yang mengendalikan berbagai strategi dan taktik untuk melaksanakan program yang telah disepakati.³ Dalam memimpin sebuah organisasi atau lembaga, bagi seorang pemimpin itu harus mempunyai keahlian di bidang kepemimpinan, karena melalui gagasan-gagasan dan kepemimpinannya tersebut organisasi atau lembaga yang dipimpinnya mampu untuk berkembang dan semakin maju. Bagi seorang pemimpin juga bukan hanya sekedar profesional akan tetapi juga harus berkompoten yang tidak hanya mengerti akan visi, dan misinya akan

² Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013). 5

³ H.A.R Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 158

tetapi juga program-program yang sudah di rancang sedemikian rupa sehingga mampu untuk memobilisasi organisasi atau lembaga dengan efektif dan efisien.

Dengan demikian jika kepala sekolah atau kepala madrasah mampu memainkan peran kepemimpinannya, dengan memberikan perhatiannya, kenyamanan, pengertian, bijak dan adil, kepada semua guru serta staf-stafnya, maka akan sangat mudah dalam mempengaruhi kinerja guru dan juga semangat dalam melaksanakan kewajibannya, yang mana seorang guru juga mempunyai peran penting dalam implementasi pendidikan.

Dalam proses pemilihan seorang pemimpin terutama di suatu organisasi atau lembaga pendidikan juga harus ada kajian sosok, yang mana harus selektif dalam memilihnya. Oleh karena itu bagi seorang calon pemimpin harus mempersiapkan dirinya dari segala aspek yang berkaitan dengan syarat menjadi seorang pemimpin. karena seorang pemimpin organisasi atau lembaga pendidikan itu sangat mempengaruhi semua situasi ataupun kondisi secara keseluruhan di organisasi atau lembaga pendidikan yang ia pimpin

Dengan demikian, menurut pendapat penulis bisa dipahami bahwasannya baik dan buruknya sebuah lembaga pendidikan ditentukan dari pemimpin yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Jadi pemimpin yang berhasil adalah dia mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru supaya dapat tercapainya pendidikan yang berkualitas, dan dari semua itu tidak dapat terlepas dari peran dan usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh pemimpin sekolah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru.

Dari pemaparan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwasannya baik atau buruknya suatu organisasi atau lembaga pendidikan itu dapat dilihat dari siapa yang memimpin dan bagaimana kepemimpinannya dalam memimpin organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Karena sebuah pencapaian seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam memimpin adalah mereka yang mampu memberikan inovasi-inovasi baru dan juga meningkatkan mutu serta efektifitas kinerja guru di organisasi atau lembaga pendidikannya tersebut.

Peran guru juga merupakan hal yang sangat penting dalam membentuk generasi bangsa yang berkualitas dan berguna untuk masyarakat. Guru Sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁴

Ali Mudlofir dalam bukunya mengatakan, sedikitnya terdapat 6 tugas dan tanggung jawab pokok profesi guru yaitu : Guru sebagai Pengajar, Guru sebagai Pembimbing, Guru sebagai Administrator Kelas, Guru Sebagai Pengembang Kurikulum, Guru untuk membina hubungan dengan Masyarakat.⁵

Menurut Wahjosumidjo, Esensi kekepalasekolahan adalah kepemimpinan pengajaran. Seorang Kepala sekolah adalah benar-benar seorang pemimpin,

⁴ Ali Mudlofir. *Pendidik Profesional : Konsep, Strategi, dan Aplikasinya*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). 119.

⁵ Ali Mudlofir. *Pendidik Profesional : Konsep, Strategi, dan Aplikasinya*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). 62

seorang motivator dan inovator. oleh sebab itu kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sebuah sekolah.⁶

Menurut Mulyasa, dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁷

Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan profesional dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah.

Membahas Tentang kinerja guru ialah kemampuan seorang guru dalam memperoleh suatu pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik serta memberikan dorongan kepada peserta didik untuk lebih profesional di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi apa saja yang mereka butuhkan.

Maka dari itu Pengembangan tenaga kependidikan/pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, sebagai kemajuan teknologi dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan/pegawai sebagai upaya untuk mutu pendidikan serta efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam satu unit organisasi pendidikan.

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2013). 4

⁷ Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013). 98

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, maka penguasaan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah serta menghayati pentingnya peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah yang efektif merupakan sumbangan yang besar bagi para kepala sekolah didalam meningkatkan efektifitas sebuah sekolah dalam mewujudkan sekolah yang efektif dan pembelajaran yang berkualitas.

Dengan ini yang menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian **Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPIT Jabal Nur Al- Khudori Ciamis.**

Alasan penulis melakukan penelitian di **SMPIT Jabal Nur Al- Khudori Ciamis** karena sekolah tersebut yang belum lama di dirikan namun sudah cukup memadai dalam hal memenuhi apa yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil Pra-Penelitian terkait kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, penulis menduga sepenuhnya sudah terlaksana, dan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut.

Tabel 1.1 Hasil wawancara awal tentang kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kepemimpinan kepala sekolah	Baik	Cukup	Kurang
1	Memotivasi semangat kerja	✓		
2	Pembinaan disiplin		✓	
3	Memberi penghargaan			✓

4	Memberi konsultasi	✓		
5	Melakukan kunjungan kelas		✓	
6	Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan		✓	
7	Mengembangkan profesi guru		✓	
8	Membangun kerja aktif dan kreatif		✓	

(sumber : hasil wawancara dengan pak Alwi selaku guru)

Dengan demikian dari table diatas dapat dipahami bahwa terkait memotivasi semangat kerja tentu nya kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik nya dalam melakukan tugas dan fungsinya, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, dan dengan demikian bisa di katakan Kepala Sekolah di SMPIT Jabal Nur Al- Khudori Ciamis ini sudah di katakan Baik. Dan disertai dengan melakukan pembinaan disiplin yang cukup, memberi konsultasi ataupun arahan nya sebagaimana mestinya kepala sekolah sebagai Edukator juga sudah cukup, kemudian melakukan kunjungan kelas melalui program supervisi kepala sekolah melalui kunjungan kelas untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melakukan tugas nya, oleh karena itu ternilai juga sudah cukup. Serta memberikan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan sebagaimana mestinya perang nya sebagai leader juga sudah cukup. Mengembangkan profesi guru serta membangun kerja aktif dan

kreatif melalui kegiatan yang dilakukan seperti pelatihan, seminar atau pun workshop keguruan dan juga kelompok kerja guru (KKG), oleh karena itu ternilai juga sudah cukup. Akan tetapi ada hal yang masih kurang dilakukan oleh kepala sekolah yakni dalam memberikan penghargaan kepada guru, yang mana dengan penghargaan sangat penting untuk meningkatkan profesionalism tenaga kependidikan.

Kepemimpinan kepala SMPIT Jabal Nur Al-Khudhori Ciamis 2 dari 8 indikator yang ada sepenuhnya sudah terlaksana dengan baik, dan sesuai dengan observasi awal peneliti disekolah tersebut jika kepemimpinan kepala sekolah SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori dari 8 indikator yang ada sepenuhnya sudah dilaksanakan dengan baik. Adapun dengan kinerja guru di SMPIT Jabal Nur Al-Khudhori Ciamis masih kurang akan kinerja seperti masih ada yang datang terlambat, kurang dalam menyiapkan perencanaan pembelajaran dan kurang dalam melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta didik.⁸

Tabel 1.2 Hasil wawancara awal tentang kinerja guru

No	Kinerja Guru	Baik	cukup	Kurang
1	Membuat RPP			✓
2	Melaksanakan pembelajaran		✓	
3	Mengadakan hubungan antarpribadi	✓		
4	Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik	✓		
5	Melakukan tindak lanjut penilaian			✓

⁸ Observasi Awal Kinerja Guru SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori Ciamis Januari 2022

	hasil belajar peserta didik			
6	menguasai bahan kajian akademik		✓	

(sumber : hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPIT Jabal Nur)

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan observasi dan wawancara awal bahwa kinerja guru SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori sepenuhnya sudah terlaksana namun belum secara optimal, masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya seperti hal nya membuat rpp dan melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta didik yang masih kurang. Mungkin di karenakan masih ada guru-guru baru, dan belum professional, serta masih kurangnya kesadaran terhadap profesinya.

Dilihat dari hasil Pra-Penelitian yang ada, bahwa kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik, dalam hal ini jelaslah adanya ketidak maksimalan kaidah sebenarnya untuk itu munculan suatu permasalahan bagaimana Peran kepemimpinan Kepala Sekolah sehingga dapat Meningkatkan Kinerja Guru.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengembangkannya lebih lanjut. Yang berjudul “Peran kepemimpinan kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPIT Jabal Nur Al-Khudhori Ciamis”.

B. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan studi pendahuluan berupa tahap awal terhadap kepala Sekolah dan guru di SMPIT Jabal Nur Al-Khudhori dan juga membaca beberapa artikel. Ditemukan masalah terkait dengan judul penelitian, diantaranya:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah belum terlaksana secara optimal.
2. Masih kurangnya kinerja guru dalam proses pembelajaran.
3. Masih kurangnya kesadaran guru terhadap profesinya.
4. Kinerja Guru belum terlaksana secara optimal.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah ada, maka fokus masalah adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala SMPIT Jabal Nur Al-Khudori Ciamis
2. Kinerja guru SMPIT Jabal Nur Al-Khudori Ciamis
3. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMPIT Jabal Nur Al-Khudori Ciamis

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat diambil beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPIT Jabal Nur Al-Khudhori Ciamis ?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori Ciamis ?

3. Bagaimana Peran kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori Ciamis?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori Ciamis.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori Ciamis.
3. Untuk mengetahui bagaimana Peran kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPIT Jabal Nur Al- Khudhori Ciamis.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian pertimbangan dan tindak lanjut sebelum menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat digunakan sebagai sarana untuk menuangkan ide, pikiran, serta gagasan dalam menambah wawasan pengetahuan, dan

keterampilan peneliti terkhusus yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

G. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan komoditas yang diicari-cari dan dihargai, karena banyak orang yang percaya bahwa kepemimpinan adalah cara untuk melakukan perubahan dan meningkatkan kehidupan pribadi, sosial dan profesional seseorang. Dengan begitu, perusahaan atau lembaga membutuhkan dan akan mencari atau memilih seseorang dengan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan boottom line.⁹

Dengan demikian Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mampu memengaruhi orang lain untuk bersikap atau berperilaku sesuai dengan keinginannya, oleh karena itu efektivitas kepemimpinan diukur dengan adanya orang lain yang siap dan sedia untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pemimpin dan organisasi secara pamrih tanpa ada nya rasa terpaksa. Keberhasilan dan juga kegagalan sekolah dapat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya gurunya, karena kepala sekolahlah yang menjadi pengendali dan penentu arah yang akan di tempuh oleh sekolah itu sendiri menuju tujuannya.

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan penelitian dilakukan, sehingga dapat dijabarkan bahwa: keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah

⁹ Juhji Juhji, Zakaria Syafe'i, Agus Gunawan, "*Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur*", *Jurnal Pendidikan Islam*", Vol 3, No. 2 (Desember 2020), 172-186

pemimpin pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiatif pembelajaran. Oleh sebab itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri atau tidak hanya bergantung pada kepala sekolah dan supervisor saja.¹⁰

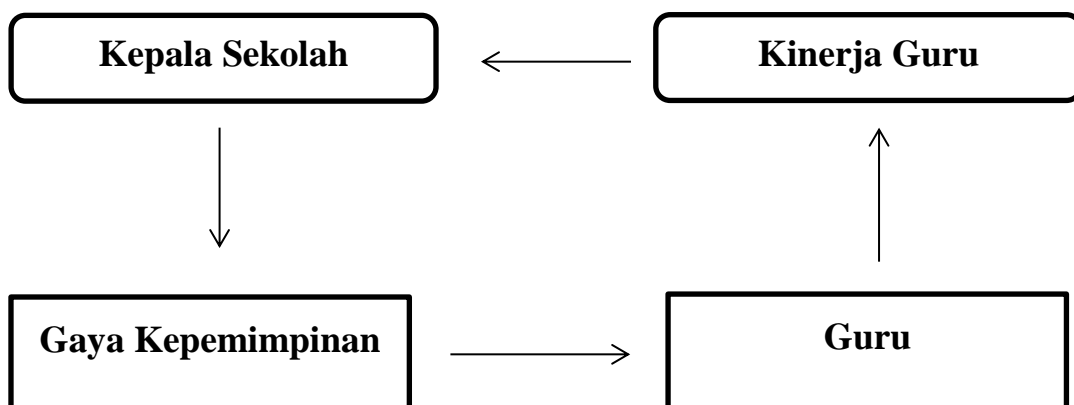
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti halnya pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh saat masa pendidikan, motivasi-motivasi yang dimiliki dalam menentukan profesinya, di lingkungan kerjanya, dan yang lebih berpengaruh adalah bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya. Karena kepala sekolahlah yang memimpin di lingkungan kerja guru itu sendiri, tentang bagaimana membuat dan memutuskan kebijakan-kebijakan yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Semakin meningkatnya kualitas seorang guru maka diharapkan meningkat juga kualitas peserta didik. Indikator peningkatan kinerja guru ialah dari kompetensi kinerja guru, motivasi kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.¹¹

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Secara ringkas kerangka pemikiran peneliti dapat dilihat dari paradigma berikut.

¹⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013). 7

¹¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 6.



Gambar 1.
kerangka pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, dapat di pahami bahwa Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin tentunya harus bisa melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan melalui perannya dalam gaya kepemimpinannya yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru atau tenaga pendidik nya.

Pendidik yang menjadi ujung tombak untuk mencapai sasaran dalam pendidikan, karena pendidik/guru lah yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Maka dengan begitu guru harus melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik, dan agar tercapainya tujuan pembelajaran. Dengan demikian dalam sistem pendidikan, guru merupakan sumber daya pelaksana utama atau dapat dikatakan guru merupakan elemen kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan proses pendidikan.

Dengan demikian keberhasilan Kepala Sekolah juga di lihat dari bagaimana Perannya dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Sehingga tujuan pendidikan tercapai apabila kinerja guru telah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh skripsi ini dan mudah dipahami. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini meliputi lima bab, diantaranya :

Bab kesatu yang berisi pendahuluan diantaranya latar belakang identifikasi masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga kerangka pemikiran, dengan adanya kerangka pemikiran membantu peneliti menentukan teori, konsep-konsep, hingga dalil yang nantinya dijadikan dasar penelitian. Dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti sehingga berguna untuk menjawab permasalahan yang sedang dibahas.

Bab kedua berisi Kajian Pustaka, pada bab kedua ini membahas tentang kajian teori yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan juga kinerja guru, dan juga penelitian terdahulu yang mengangkat pembahasan serupa atau relevan dengan penelitian ini.

Bab ketiga berisi Metodologi Penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian, fokus penelitian, prosedur

pengumpulan data, analisis data, dan pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data.

Bab keempat berisi Hasil Penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini akan diuraikan tentang hasil dari penelitian yang menjawab pertanyaan-pertanyaan tertulis dalam bab pertama.

Bab kelima berisi penutup. Bab ini menjadi bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dalam penelitian dan saran.