

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional tentu bukanlah hal mudah. Upaya tersebut perlu didukung oleh sinergi antara pihak-pihak yang terkait dalam proses pembelajaran. faktor utama pendidikan adalah guru, siswa, dan sistem pendidikan. Ketiga hal ini memiliki keterikatan satu sama lain, termasuk faktor pendidik yaitu salah satunya strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Husein, 2005) menegaskan bahwa strategi adalah suatu proses yang direncanakan untuk mencapai sasaran instansi atau lembaga dalam jangka waktu yang panjang, saat strategi telah ditetapkan maka akan diketahui apakah gagal dan berhasil pada organisasi lembaga ataupun institusi tersebut. Didalam pendidikan diperlukan juga strategi kepala sekolah yang dimana merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar manajemen kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik.

Menurut (Husaini & Happy, 2019) menegaskan bahwa manajemen kependidikan merupakan hal penting dalam suatu lembaga pendidikan merupakan tolak ukur dalam mengelola bagus tidaknya mutu sebuah lembaga pendidikan. Ini sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sejalan dengan itu menurut (Minsih *et.all.*, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun, tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

Juga kepemimpinan kepala sekolah berkaitan eratnya dengan manager, dimana manager dengan demikian sering menerapkan beberapa hal dalam mengelola dan mengorganisasikan sebuah lembaga atau institusi, sistem sekolah yang salah satunya untuk meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan permasalahan tersebut di atas, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahan atau guru-guru yang dipimpinya. Walau demikian, pada kenyataannya, tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasannya tersebut dapat meningkatkan profesionalitasnya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga mempengaruhinya, seperti faktor kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Menurut (Mukhtar, 2015) dalam Jurnal Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar menyatakan Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, dan memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, lalu mendatangkan tutor kesekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. Diantaranya

dalam strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

Menurut (Nasrullah, 2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam ruang lingkup pendidikan yang dimaksud disini yaitu kinerja seorang pendidik yang dimana adalah seorang guru, maka sehubungan dengan itu menurut (Lailatussaadah, 2015) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Menyadari tuntunan di atas, guru sebagai salah satu komponen sekolah yang memiliki peranan penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut.

Namun pada kenyataannya di sekolah tempat peneliti melakukan observasi yaitu SMK Madyatama. SMK Madyatama Palembang merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berlokasi di Plaju, Palembang Sumatera Selatan dan memiliki 2 jurusan yaitu Perhotelan dan Tehnik Komputer

dan Jaringan (TKJ). Menurut penuturan kepala sekolah disana ada beberapa guru yang suka datang telat salah satu alasannya dikarenakan jarak antara rumah dan sekolah cukup jauh ada pula karena ada kepentingan lain dirumah yang harus diselesaikan terlebih dahulu, terutama yang ada jam dipagi hari. Kemudian ada juga beberapa guru masuk kedalam kelas telat beberapa menit setelah bel masuk karena ada siswa yang masih pembersihan dipagi hari atau setelah jam istirahat, kadang pula gurunya yang masih makan saat jam pelajaran sudah mulai. Ada pula guru tidak peduli terhadap perkembangan siswa dalam proses belajarnya sehingga siswanya juga acuh tak acuh dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar di dalam kelas.

Sejauh ini kepala sekolah disana mempunyai strategi berusaha untuk mendisiplinkan guru-guru yang ada di SMK Madyatama salah satunya dengan memberikan *reward* berupa 2 sertifikat untuk guru yang paling disiplin serta ada uang penghargaan, walaupun kelihatannya sedikit uang penghargaan tersebut setidaknya bisa memberikan semangat untuk para guru disini menurut kepala sekolah tersebut. Selain *reward* ketikan masih ada guru yang masih belum disiplin kepala sekolah memberikan juga *punishment* untuk saat ini baru berupa teguran saja, dikarenakan kepala sekolah sekarang yang ada disana baru menjalankan tugasnya 1 tahun belakangan ini di SMK Madytama. Namun kendalanya menurut wakil kepala sekolah di SMK Madytama Palembang Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan hal baru terjadi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Madytama tersebut. Dikarenakan kepala sekolah sebelumnya belum pernah memberikan *reward* ataupun *punishment* dalam mendisiplinkan guru-guru yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Madyatama disana. Soluinya kepala sekolah memotivasi para guru dan staff dengan menjaga

hubungan di lingkungan sekolah agar sama-sama nyaman dalam melaksanakan tugas masing-masing, kemudian daripada itu kepala sekolah juga selalu meromendasikan diklat atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan sekolah.

Sejalan dengan itu menurut (MGS. Ali Khameni, 2021) dalam penelitiannya Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi COVID 19 mengatakan bahwa pada saat pandemi Covid 19 tantangan kepala sekolah semakin besar yang dimana ada guru yang hanya memberikan tugas tanpa penjelasan materi, ada guru yang tidak menggunakan RPP dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan memberikan materi yang tidak berhubungan dengan kehidupan yang benar-benar ada. Sejalan dengan itu menurut (Suherman, 2023) pada peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah unggulan mengatakan bahwa tentu upaya dari kepala sekolah dapat mengembangkan kualitas mutu baik prestasi akademik maupun non akademik, sehingga mereka berupaya semaksimal mungkin pada menjabat sebagai kepala sekolah. Pembaharuan dari penelitian ini adalah peneliti melakukan penelitian sesudah pandemi melanda. Maka dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Madyatama, akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul "STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK MADYATAMA PALEMBANG

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Fokus penelitian ini memfokuskan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Madyatama Palembang
2. Sub fokus penelitian ini
 - a. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang
 - b. Kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang
 - c. Solusi dalam peningkatan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang?
2. Apa kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang?
3. Bagaimana solusi dalam peningkatan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Madyatama Palembang. Secara rinci, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang.
2. Mengetahui kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang.
3. Mengetahui solusi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Madyatama Palembang

E. Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan kegunaan, penelitian ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis.

1. Secara teoritik

- a. Menambah khazanah (kekayaan) pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas.
- b. Penelitian ini secara teoritik berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang manajemen Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Secara praktis

- a. Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengambil kebijakan dalam rangka membantu memenuhi ketersediaan tenaga pendidik dan sarana pendukung pembelajaran di bidang pendidikan.
- b. Untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.

- c. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
- d. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian yang sejenisnya