

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan materiil dan spiritual dalam menghadapi era kemajuan. Peran guru menjadi salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan pendidikan terutama dalam kegiatan belajar dan mengajar di sekolah (Supriyono, 2017). Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas (Pratiwi dkk, 2021).

Guru mempunyai peran yang krusial dan strategis dalam masyarakat melalui kinerjanya. Kinerja sering dikaitkan dengan kompetensi individu yang melaksanakannya. Sebagai agen pembelajaran, guru harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Zein dkk., 2024). Kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik secara maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (Magdalena dkk, 2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kaitannya dengan profesi guru, Kinerja guru dapat dipahami sebagai keadaan yang menunjukkan kapasitas seorang pendidik dalam

memenuhi tanggung jawabnya dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya selama atau selama kegiatan pembelajaran (Dwiati, 2022). Indikator kinerja guru di sini meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan kinerja guru dalam penilaian pembelajaran (Gunarhad, 2022). Kinerja guru yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan siswa dan lembaga sekolah, sedangkan kinerja guru yang rendah juga akan berdampak pada kualitas siswa dan lembaga sekolah yang kurang memuaskan (Permana & Eliza, 2022).

Menurut Usman dalam (Merry dkk, 2020) menjelaskan bahwasanya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain kompensasi, sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sejalan dengan pendapat Cribbin dalam (Palupi dkk, 2021) kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh dalam kinerja guru. Kepala sekolah yang melaksanakan kepemimpinan dengan baik akan berupaya membimbing dan mengarahkan guru-guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sehingga dapat terlaksana dengan baik (Palupi dkk, 2021). Seni atau proses membujuk dan membimbing orang lain untuk berusaha mencapai tujuan yang ingin dicapai kelompok dikenal sebagai kepemimpinan (Suyono dkk, 2023).

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda (Suyono dkk, 2023). Menurut Purwanto

(Rosya, 2018) apapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, yang meliputi: melakukan kunjungan observasi dan kunjungan kelas; menasihati guru tentang cara mempelajari kepribadian siswa atau memecahkan masalah yang mereka hadapi; membantu guru dalam permasalahan implementasi kurikulum; mengatur konferensi dan pertemuan; dan melakukan sesi pelatihan.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi bagian penting suatu pendidikan dimana dengan kepemimpinan yang positif dan mendukung segala aktivitas guru, maka guru akan menampilkan performa yang maksimal dan berdampak pada baiknya kinerja yang dihasilkan (Badaruddin, 2023). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan, memahami dan mampu membuat penilaian serta melaksanakan kebijakan yang mendukung dan meningkatkan standar pendidikan (Bunyamin, 2020).

Guru seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan profesional, dan tekanan untuk memenuhi standar akademik (Hoesny & Darmayanti, 2021). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk mendukung guru dalam mengatasi tantangan ini. Ini termasuk perencanaan program pelatihan yang tepat, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan

pengembangan profesional. Strategi dalam dunia pendidikan yang dikatakan oleh Wina Sanjaya dalam (Jamilah, 2024) diartikan sebagai rencana yang berisi kegiatan yang telah direncanakan untuk dapat mencapai tujuan Pendidikan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dkk (2021), menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki strategi yang efektif untuk mengatur dan mengarahkan bawahan- bawahannya, selain itu kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadi urgensi untuk dapat meningkatkan kualitas sekolah yang di pimpinnya. Akan tetapi strategi yang bagus tanpa adanya kerjasama yang baik hasilnya akan akan sulit untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam hal tersebut, kepala sekolah tentu saja perlu melibatkan beberapa pihak lain yang ada di lingkungan sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya yang optimal.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Adelia dkk, 2021) menunjukkan bahwa kinerja seorang guru yang tidak bagus dapat menyebabkan proses pembelajaran terganggu karena tanggung jawabnya tidak sekedar memberi ilmu pengetahuan tetapi juga menanamkan nilai-nilai, membimbing, dan memberi arahan pada proses pembelajaran. Selain itu data dari UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) report 2016 menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang yang ada di dunia. Sedangkan pada tahun 2020/2021 badan pusat statistik menunjukkan terdapat sebanyak 2,91 juta guru yang layak mengajar (Utami, 2019).

Dari fakta penelitian dan data tersebut peneliti berpikiran bahwa untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas selain pengelolaan

lembaga pendidikan yang baik dan efektif oleh seorang kepala sekolah juga yang tidak kalah penting adalah kualitas dari kinerjaguru. Jika lembaga pendidikan tersebut sudah memiliki nilai yang unggul maka langkah yang dilakukan oleh pemimpinya sudah cukup baik begitu juga kinerja gurunya, hanya saja perlu untuk ditingkatkan, dikembangkan, atau cukup untuk dipertahankan. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu strategi untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri 10 Lubuk Besar bahwa terdapat guru yang tidak menyediakan perangkat pembelajaran pada saat mengajar. Hal ini dinilai ribet dan ditambah lagi adanya tugas tambahan sebagai wali kelas serta kegiatan-kegiatan lain dimana guru kesusahan untuk membagi waktu untuk menyiapkan perangkat pembelajaran tersebut. Jadi, guru hanya mengajar seperti biasa dan perangkat pembelajaran menyusul. Selain itu, terkait dengan pemilihan metode pembelajaran di kelas yang ditentukan oleh guru, banyak guru cenderung memilih metode ceramah yang monoton, di mana hanya guru yang aktif. Sementara itu, kurikulum merdeka menuntut agar siswa juga terlibat secara aktif, sehingga metode ceramah seharusnya tidak lagi digunakan. Masalah selanjutnya berkaitan dengan disiplin guru, khususnya dalam hal ketepatan waktu, seperti adanya guru yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sebagai pengambil keputusan tingkat atas, kepala sekolah memegang kunci kesuksesan berhasil tidaknya tujuan pendidikan yang sudah ada dapat terwujud. Sikap tegas dan disiplin yang dimiliki kepala sekolah di SD Negeri 10 Lubuk Besar yang ditunjukkan oleh kepala sekolah telah menunjukkan hasil yang kurang

memuaskan bagi kinerja guru karena masih ditemukannya guru-guru yang lalai dalam memegang tanggungjawabnya sebagai pendidik. Seharusnya sikap tersebut dapat memberikan efek positif terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang kepala sekolah tidaklah mudah karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan bawahannya berupa perilaku yang bisa memberikan fasilitas yang memadai dalam mendukung tercapainya tujuan pembelajaran, ketegasan dan pengawasan seorang pemimpin harus lebih optimal lagi agar tidak ada lagi guru yang kecolongan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran serta motivasi atau dorongan kerjasama yang baik untuk menjalankan kinerjanya secara optimal dan maksimal agar sekolah yang dipimpinnya berkembang dan memiliki mutu yang berkualitas.

Melihat kepada pentingnya strategi kepemimpinan kepala sekolah, dan sangat menentukan dalam usaha meningkatkan kinerja guru, maka penulis tertarik mengadakan penelitian ke dalam hal tersebut, karena masalah strategi kepemimpinan merupakan masalah yang terbukti menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja guru maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 10 LUBUK BESAR**”.

## 1.2 Fokus dan Subfokus Penelitian

Untuk judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 10 Lubuk", fokus dan subfokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Fokus:

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar.

Subfokus:

1. Pemberian Motivasi dan Penghargaan untuk Guru
2. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Supervisi dan Pembinaan
3. Pengembangan Profesional Guru Melalui Pelatihan dan Workshop
4. Pembinaan kinerja guru
5. Pembinaan kedisiplinan tenaga kependidikan

Dengan fokus dan subfokus ini, penelitian dapat lebih terarah dan mendalam dalam mengkaji bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar.

## 1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar?
2. Apa saja hambatan dalam melaksanakan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar?
3. Apa saja solusi dalam melaksanakan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis hambatan dalam melaksanakan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis solusi dalam melaksanakan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Lubuk Besar

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritik**

Untuk meningkatkan khazanah (kekayaan) ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya dalam hal upaya guru dalam menetapkan tujuan pendidikan yang baik dan bermutu melalui peningkatan kinerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat khususnya bagi:

- a) Guru, menjadi bahan refleksi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.
- b) Kepala sekolah, menjadi bahan refleksi dan referensi dalam melaksanakan fungsi kepala sekolah.



- c) Dinas Pendidikan, menjadi bahan refleksi dan referensi dalam penyusunan program yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.