

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring-sejalan dengan perkembangan zaman, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan, khususnya kepala sekolah, diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada, terlebih yang berkaitan dengan isu-isu terkini dalam dunia pendidikan di tingkat sekolah. Kepemimpinan adalah pengaruh komunikasi langsung antara pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu” Tannebaum dan Nassarik 1961 (Sudarwan Danim 2009:2). Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif.

Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan pada masa lalu dan berusaha untuk memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan kritik dan saran perbaikan, (Wahyudi, 2009: 122), Hersey dalam (Wahyudi,2009: 123) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif berbeda-beda sesuai dengan kematangan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas, dengan demikian tingkat kematangan bawahan dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan yang diterapkan. kepala sekolah harus mencerminkan tampilan kekepalasekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menunjukkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah. Perilaku kekepalasekolahan tercermin dari kriticalisasi interaksi antara fungsi

organik manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan) dengan fungsi substantif yaitu: Akademik, ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan khusus dan sebagainya.

Hakekat kepemimpinan dan manajemen keorganisasian pun seringkali dipersepsikan sama. Meski demikian, secara definisi sebagian pakar cenderung memposisikan kepemimpinan lebih luas dibandingkan dengan manajemen, sebagian lagi memposisikan inti manajemen adalah kepemimpinan dan inti kepemimpinan adalah pembuat keputusan, pembuatan keputusanpun merupakan inti manajemen karena tidak akan terjadi proses manajemen tanpa adanya keputusan yang relevan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan

wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai berdasarkan pengetahuan akademiknya.

Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Pada saat menjadi guru tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan Kepala Sekolah tugas tambahannya adalah “ memimpin “ dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan sekolah. Fungsi kepala sekolah selain manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang, tugasnya adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain disekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya.

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang kinerja gurunya masih dapat dikategorikan belum maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, kurangnya kedisiplinan guru, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, di samping rendahnya

etos kerja komunitas sekolah secara keseluruhan kepala sekolah seharusnya mampu mengelola sumber daya yang ada disekolah khususnya tenaga pengajar secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan . Hal ini juga di alami oleh siswa Madrasah Aliya Kyai Modjo Desa Ombulo Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo, berdasarkan observasi awal penulis dilapangan terkait dengan kinerja guru, masih terdapat beberapa guru yang dikategorikan kurang profesional dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pengajar seperti, datang tidak tepat pada waktunya, kurangnya kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas dan motivasi belajar siswa hal ini, tentu tidak di inginkan oleh kapala sekolah pemerintah yang terkait maupun orang tua siswa, kurangnya peningkatan kinerja guru merupakan ketidakmampuan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pengajar dalam hal ini adalah guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu mendayagunakan personel yang ada di sekolah serta dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada staf pengajar sehingganya dapat berdampak positif kepada siswa sebagai lulusan yang memiliki pengetahuan cukup sebagai bekal mencapai pendidikan selanjutnya. Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain kepala sekolah, guru juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan karena pekerjaan guru adalah mengajar siswa. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas guru cukup banyak baik yang terkait dengan kedinasan dan profesinya seperti mengajar dan membimbing, memberikan penilaian hasil belajar peserta didiknya, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran. Disamping itu guru haruslah senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang menjadi bidangnya agar tidak ketinggalan jaman, ataupun diluar kedinasan yang terkait dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan secara umum diluar sekolah. (Syarif Sagala.2009:11-12)

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang yang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan. Davis, G.A. dan Thoma, M.A.dalam (Wahyudi, 2009: 63) bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah,
- 2) Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah ,
- 3) Mempunyai keterampilan sosial,
- 4) Professional dan kompeten dalam bidang tugasnya yang berkompeten serta mampu mengelola seluruh personel sekolah merupakan salah satu faktor penting untuk pencapaian tujuan pendidikan. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-

pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme. Ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan

administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah berfungsi untuk ,meningkatkan, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional. Untuk itu kepala sekolah harus melakukan supervisi sekolah yang memungkinkan kegiatan operasional itu berlangsung dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di Era Global semakin ketat. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan, 2005: 87). Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005), penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Namun banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan

tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output).

Berdasarkan Pasal 35 ayat (1) UU 14 / 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Pasal 52 ayat (1) PP 74 / 2008 tentang Guru dinyatakan bahwa “Beban Kerja Guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”. Selanjutnya, dalam Pasal 35 ayat (2) UU 14 / 2005 dan Pasal 52 ayat (2) PP 74 / 2008 dinyatakan bahwa “Beban Kerja Guru adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu”. Ketentuan mengenai “Beban Kerja Guru” secara jelas dan terinci diatur dalam Pasal 52, Pasal 53 dan Pasal 54 PP 74 / 2008.

Pencapaian kinerja guru ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dianggap bisa mengorganisir sumber daya lainnya. Salah satu sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya yang dimiliki oleh pimpinan pada tingkat satuan pendidikan, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Dalam konteks administrasi pendidikan kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mampu menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan dengan mengarahkan sumber daya yang ada di sekolah termasuk guru, sebagai salah satu aspek penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan khususnya di sekolah adalah kepala sekolah dimana dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin

dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan mewujudkan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan sehingga guru akan termotivasi melakukan tugas dan perannya secara sadar dan bertanggung jawab sesuai dari arah dan tujuan yang akan dicapai.

Dale Yoder dalam Hasibuan (2005) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Penilaian kinerja adalah melibatkan pegawai, manajer atau supervisor dan unit organisasi yang lebih luas. Masing-masing memiliki tujuan-tujuan atau harapan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pada banyak organisasi kinerja adalah merupakan dasar untuk menyusun program-program, seperti penyuluhan, administrasi gaji ataupun perencanaan pegawai. Kadang-kadang hal itu hanya merupakan program formal dari komunikasi antar atasan dan bawahan yang dituntut oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala

sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Berdasarkan permasalahan yang penulis uraikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliya Kiyai Modjo Desa Ombulo Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo*

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliya Kiyai Modjo Desa Ombulo Kecamatan Limboto Barat?
2. Apakah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Kiyai Modjo?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Aliya Kiyai Modjo Desa Ombulo Kecamatan Limboto Barat;
2. Untuk mengetahui Apakah Terdapat Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kiyai Modjo.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang yang dapat diperoleh dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teori

Penelitian ini di harapkan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mendorong kinerja guru dalam proses pembelajaran.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi guru

Dapat meningkatkan kinerja secara profesional dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pengajar.

2) Bagi sekolah

Dapat merubah pola kepemimpinan di sekolah dari yang baik kearah yang lebih baik.

3) Bagi peneliti

Dapat memperoleh informasi dan pengetahuan tentang bagaimana suatu kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yang kurang optimal dan merupakan media belajar bagi peneliti dalam menuangkan gagasan secara sistematis, karena penelitian ini menuntut pembahasan yang sistematis dan baik. Serta dapat bermanfaat bagi penulis dalam mengembangkan pengetahuan di bidang pendidikan yang lebih jauh.