

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan disegala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Oleh karena itu sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan harus menunjukkan kesungguhannya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya guna mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Abdul Rahmat,2009:35).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Sehingga untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut maka kepala sekolah

mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Sekolah sebagai lembaga yang bersifat kompleks dan unik, bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lainnya saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi mempunyai ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses pembelajaran tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifat yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan koordinasi dan pendelegasian wewenang terhadap bawahan.

Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan Kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Davis, G.A. & Thomas, M.A dalam Wahyudi (2012:63) berpendapat 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.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja dirinya sendiri serta para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.

Kepala Sekolah yang efektif harus memiliki kepemimpinan instruksional yang kuat, mempunyai fokus yang jelas terhadap lulusan, memiliki harapan yang tinggi terhadap siswa, memiliki lingkungan yang aman dan teratur, dan melakukan monitoring terhadap seluruh kegiatan yang telah tercapai. Disamping itu, setiap kepala sekolah juga harus menguasai seluruh aspek-aspek manajerial dan mampu mengembangkan kemampuan manajerialnya secara baik. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki kemampuan strategis yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Wahyudi, 2012:64).

Keberadaan peran dan fungsi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan mutu sekolah. dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan Kepala Sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Samani (1999) dalam Suherman (2011:1) berpendapat bahwa: kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara atau usaha Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang berkaitan untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk memperkuat hal ini dijelaskan dalam pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, bahwa : “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana serta prasarana”.

Kepala Sekolah bertanggung jawab atas lembaga yang dipimpinnya untuk melaksanakan berbagai kegiatan, mengelola berbagai masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan administrasi sekolah, pembinaan sarana dan prasarana, sehingga Kepala Sekolah dituntut mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai,

oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi kepala sekolah untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam organisasi sekolah, ini berarti bahwa apa yang dikerjakannya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah, sehingga secara ideal kinerja kepala sekolah harus dapat menciptakan situasi organisasi pendidikan sekolah yang efektif. Kualitas kinerja kepala sekolah akan sangat ditentukan oleh bagaimana seorang kepala sekolah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengelola pendidikan di sekolah sesuai dengan kemampuan dan motivasi kerjanya.

Kinerja kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memegang peranan penting dan kunci pokok sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan produktifitas di tempat dimana ia bekerja, sebab produktif tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja kepala sekolah dalam tugasnya supaya dilaksanakan dengan baik, maka perlu diupayakannya melalui etos kerja, karena etos kerja merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri untuk bertindak atau berbuat yang tertuju kepada suatu tujuan, yaitu pencapaian tujuan pendidikan.

SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang berada di Kecamatan Tolangohula dan berdiri sejak tahun 1984. Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di sekolah ini menunjukkan data bahwa jumlah guru di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula sebanyak 17 (tujuh belas) orang yang terdiri atas guru tetap (PNS) 2 orang, Guru

Bantu & GTT 10 orang, Guru yayasan 3 orang dan Staf Tata Usaha 2 orang. Hasil wawancara dengan beberapa orang Guru tentang kinerja yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah menunjukkan adanya kesenjangan antara kenyataan yang ada di lapangan dengan beberapa teori yang selama ini dikemukakan oleh para ahli.

Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, peneliti memperoleh informasi awal bahwa untuk mengukur maupun menilai kinerja kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula perlu kiranya bagi peneliti untuk terjun dan terlibat secara langsung dalam proses pendidikan yang berlangsung di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas menarik perhatian peneliti untuk mengkaji masalah ini secara ilmiah dan lebih mendalam dengan judul penelitian Kinerja Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kinerja Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula ?
2. Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Kinerja Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula selama ini.
2. Untuk mengetahui Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 2 Tolangohula

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Memberikan kontribusi akademis dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang peningkatan kinerja di lembaga pendidikan.

2. Secara praktis

- a. *Sekolah*; hasil penilaian kinerja kepala sekolah merupakan acuan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan rencana pengembangan sekolah, dan sekaligus menjadi bahan masukan untuk usaha pembinaan dan pengembangan kinerja warga sekolah dalam rangka menerapkan visi, misi, dan peningkatan status jenjang akreditasi sekolah, termasuk dimanfaatkan sebagai tolok ukur untuk persaingan kualitas kepala sekolah pada tingkat internasional, regional, nasional, propinsi, maupun tingkat kabupaten/kota.

- b. *Masyarakat*; hasil penilaian kinerja kepala sekolah diharapkan menjadi informasi yang akurat untuk menyatakan kualitas pendidikan yang

ditawarkan oleh setiap sekolah; Sehingga secara sadar dan bertanggung-jawab masyarakat dapat membuat keputusan dan pilihan yang tepat kaitannya dengan pendidikan bagi anak didik sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya masing-masing.

- c. *Pemerintah*; hasil penilaian kinerja kepala sekolah diharapkan menjadi bahan masukan untuk pengembangan sistem penilaian kinerja bagi kepala sekolah dimasa mendatang dan sekaligus menjadi alat pengendalian kualitas pelayanan pendidikan bagi masyarakat