

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan ujung tombak yang selalu terkait antara komponen yang satu dengan yang lainnya. Bila selama ini guru yang selalu menjadi sorotan atau ujung tombak pelaksanaan pendidikan di berbagai jenjang, sebenarnya masih ada komponen lain yang harus diperdayakan dalam aplikasi pendidikan yaitu peran kepala sekolah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan motor penggerak utama pada ruang lingkup sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peran dalam pendidikan. Sebagaimana yang telah di atur dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2007 Dalam Permendiknas ini disebutkan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah seorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. Untuk standar kualifikasi meliputi kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum kepala sekolah yaitu kualifikasi akademik (SI), usia maksimal 56 tahun, pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan pangkat serendah-rendahnya III/c atau setara. Sedangkan kualifikasi khusus yaitu berstatus guru, bersertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat kepala sekolah.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer dan pemimpin perlu diadakan supervisi terhadap kepala sekolah. Hal ini guna untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen

dengan baik meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan. Dan bila kepala sekolah mampu melakukan peran kepala sekolah yaitu: sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin) maka tujuan pendidikan akan dapat dicapai sebagaimana yang diinginkan.

Karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam penilaian kinerja yang tercantum dalam Permendiknas No 28 tahun 2010 mengatur masalah penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, yaitu sebagaimana tertulis dalam pasal 12 : 1) penilaian kinerja kepala sekolah/ madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun, 2) penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh pengawas sekolah/madrasah, 3) penilaian kinerja 4 (empat) tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas sekolah/madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dimana yang bersangkutan bertugas, 4) penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : a) usaha pengembangan sekolah/madrasah yang dilakukanselama menjabat kepala sekolah/madrasah, b) peningkatan kualitas sekolah/madrasah 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama dibawah kepemimpinan yang bersangkutan, dan c) usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah/madrasah, 5) hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang, 6) penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilakukan sesuai pedoman

penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah yang ditetapkan oleh direktur jendral.

Kepala sekolah harus bertanggungjawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat mengelolah lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan sekolah yang dipimpinnya. Dari segi pemimpin yang transpormasional, kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan, agar semua potensi yang adadi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Kepemimpinan transpormasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian tugas kesempatan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja tanpa paksaan.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa dugaan tentang kinerja kepala sekolah di SMP N 2 Batudaa Kecamatan Batudaa, bahwa kepala sekolah masih kurang mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah tidak selalu dilakukan, Kepala sekolah belum begitu terampil dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah hal ini terlihat dari analisis kebutuhan yang ada di sekolah masih perlu di lakukan, perencanaan pengadaan, pemanfaatan dan perawatan sarana dan prasarana tidak selalu dilakukan oleh pihak kepala sekolah , pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan penciptaan iklim sekolah masih kurang nampak dilakukan oleh pihak sekolah., serta visi dan misi terkadang tidak sesuai dengan tujuan dari apa yang menjadi harapan bagi peningkatan mutu sekolah , kemampuan mengambil keputusan dan

kemampuan berkomunikasi dalam hal ini kepala sekolah masih kurang mampu mengimplementasikan kinerjanya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sebagai leader, harus memiliki beberapa kemampuan yang meliputi kemampuan baik dari segi kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian masalah diatas maka peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian yang diformulasikan dalam judul “Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Di SMP Negeri 2 Batudaa Kecamatan Batudaa”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai Educator di SMP Negeri 2 Batudaa?
2. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai Manajer di SMP Negeri 2 Batudaa?
3. Bagaiman kinerja kepala sekolah sebagai Administrator di SMP Negeri 2 Batudaa?
4. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai Supervisor di SMP Negeri 2 Batudaa?
5. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai Leader di SMP Negeri 2 Batudaa?
6. Bagaiman kinerja kepala sekolah sebagai Inovator di SMP SMP Negeri 2 Batudaa?
7. bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai Motivator di SMP SMP Negeri 2 Batudaa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai Educator di SMP SMP Negeri 2 Batudaa.
2. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai Manajer di SMP SMP Negeri 2 Batudaa.
3. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai Administrator di SMP SMP Negeri 2 Batudaa.
4. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai Supervisor di SMP SMP Negeri 2 Batudaa.
5. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai Leader di SMP SMP Negeri 2 Batudaa .
6. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai innovator di SMP SMP Negeri 2 Batudaa.
7. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai motivator di SMP SMP Negeri 2 Batudaa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagi sekolah sebagai bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan sehingga dalam penelitian ini pun dapat menggambarkan kinerja kepala sekolah.

2. Bagi pengawas sebagai acuan dengan menambah kajian dan data tentang pentingnya implementasi kinerja kepala sekolah.
3. Bagi kepala sekolah sebagai petunjuk dalam melaksanakan kinerja kepala sekolah.
4. Bagi guru sebagai acuan untuk lebih meningkatkan kinerja
5. Bagi peneliti adalah untuk dapat mengetahui pelaksanaan implementasi yang efektif dan efisien agar dapat diaplikasikan.