

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan nasional Bangsa Indonesia yang tertera pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui bidang pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, untuk mengembangkan potensi peserta didik tugas seorang guru bukan hanya sekedar menyampaikan mata pelajaran kepada peserta didik saja, tetapi seorang guru harus mampu membentuk peserta didik yang memiliki kepribadian, maupun keterampilan yang baik agar berguna bagi nusa dan bangsa. Selaras dengan undang-undang tersebut, Komara (2018) menyatakan bahwa pendidikan nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diselenggarakanlah sebuah kegiatan belajar mengajar di dalam sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan.

Sekolah sering di sebut dengan rumah kedua untuk mendapatkan pendidikan setelah pendidikan pertama didapat melalui keluarga/rumah. Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang

memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Komara (2018) mengemukakan bahwa sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan yang berfungsi sebagai *agent of change*, yaitu lembaga bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional dan memenangkan persaingan internasional, sehingga penyelenggaraan sekolah harus diorientasikan pada pembentukan manusia yang kompeten dan beradab. Di dalam lingkungan sekolah, ada beberapa komponen-komponen yang berperan salah satu diantaranya adalah guru. Guru adalah salah satu komponen yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional 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. Mulyasa (2013:24) berpendapat bahwa guru merupakan salah satu faktor penting dalam keseluruhan sistem pendidikan, disamping faktor lainnya. Dalam praktiknya, jabatan dan pekerjaan guru bukan hal yang mudah, jabatan dan pekerjaan guru memerlukan keahlian khusus yang tidak bisa dikerjakan oleh sembarang orang. Tugas utama seorang guru sebagai tenaga pendidik di sekolah adalah menyalurkan informasi berupa pengetahuan yang dijadikan bekal oleh peserta didik untuk dapat mengikuti pendidikan ke jenjang selanjutnya. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang sering disebut kinerja.

Supardi (2013:45) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma etika yang telah ditetapkan. Kinerja guru pada suatu sekolah berperan dalam keberhasilan mencapai tujuan sekolah.

Semakin baik kinerja seorang guru, maka semakin besar peranannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Hal ini dikarenakan guru adalah pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik.

Sementara itu Casio dalam Supardi (2014:45) mengemukakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi sumber daya manusia (SDM); (2) pengembangan karier; (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja; (4) penyelesaian konflik; (5) insentif yang baik; dan (6) kebanggaan. Lebih lanjut Supardi (2014:47) menjelaskan bahwa ada aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja; (2) kerajinan; (3) disiplin; (4) hubungan kerja; (5) prakarsa; dan (6) kepemimpinan. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, kinerja seorang guru dipengaruhi beberapa faktor salah satunya yaitu kepemimpinan kepala sekolah.

Mulyasa (2013:16) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinan yang mencakup pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif, 10 (sepuluh) kunci sukses kepala sekolah, motivasi sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu, Wahjosumidjo (2013:83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru memberi pelajaran dan peserta didik menerima pelajaran.

Kata memimpin tersebut berarti kemampuan menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan sekolah.

Mulyasa (2013:5) berpendapat bahwa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan. Hal ini berarti berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai

tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah salah satunya ialah guru. Selain itu, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Mulyasa, 2013:17). Untuk itu, dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengelolaan tenaga guru sehingga didapatkan guru yang memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Observasi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 20-24 November 2024 di SDK Don Bosco I ditemukan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDK Don Bosco I masih dijumpai banyak permasalahan, baik terkait pelaksanaan, pengawasan, dan penyelenggaraan pendidikan. Kondisi pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah yaitu kegiatan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, guru-guru ketertiban dan keberhasilan sekolah. Kegiatan pembinaan kepala sekolah seperti diatas tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari tugas tanggung jawab serta pelaksanaan kepala sekolah.

Secara umum kinerja guru di SDK Don Bosco I belum cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Namun, seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju salah satunya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), maka kinerja guru perlu ditingkatkan lagi agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang guru salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang belum optimal karena ada beberapa yang belum terlaksananya dengan baik, diantaranya belum melaksanakan hubungan antar pribadi seperti mengembangkan sikap positif peserta didik, menumbuhkan semangat dalam pembelajaran dan melakukan interaksi di dalam kelas. Kemudian belum melaksanakan program pengayaan seperti memberikan bahan bacaan kepada peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis di SDK Don Bosco I Kota Kupang menemukan bahwa kondisi sumber daya sekolah yang heterogen, terdiri dari perbedaan suku, bahasa,

warna kulit, jenis kelamin, perbedaan usia, dan latar belakang pendidikan yang berbeda merupakan sebuah tantangan dalam memimpin. Kondisi tersebut sudah menjadi hukum alam dimanapun kepemimpinan itu berada. Kepala sekolah sebagai tokoh sentral yang bertanggung jawab terhadap kemajuan pendidikan di sekolah, penulis melihat dengan baik, diantaranya belum melaksanakan hubungan antar pribadi seperti mengembangkan sikap positif peserta didik, menumbuhkan semangat dalam pembelajaran dan melakukan interaksi di dalam kelas. Kemudian belum melaksanakan program pengayaan seperti memberikan bahan bacaan kepada peserta didik. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa kepala sekolah sudah cukup melaksanakan tugasnya dengan baik akan tetapi belum berdampak positif terhadap kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang. Kepala sekolah datang lebih awal di sekolah untuk melakukan pengontrolan kesiapan kondisi sekolah sebelum pembelajaran dan aktivitas lainnya di mulai. Pada waktu luang, kepala sekolah lebih jarang berada di ruang kerjanya. Untuk upaya meningkatkan kemajuan sekolah, beliau selalu menempatkan diri sebagai bagian dari kelompok warga sekolah dengan memusatkan perhatiannya untuk berkumpul, bercanda, bercerita dan berdiskusi secara kelompok ataupun individual.

Kepala sekolah SDK Don Bosco I Kota Kupang memberikan dorongan, arahan, pembinaan, keteladanan, dan pengawasan kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya agar guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap sehingga pembelajaran di kelas dapat berjalan sesuai prosedur pelaksanaannya. Disamping itu, untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah SDK Don Bosco I Kota Kupang, mengikutsertakan guru dalam kegiatan *workshop*, seminar, dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) sesuai dengan kompetensi keilmuan guru yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerjanya dalam memberikan pendidikan dan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang.
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat apa saja yang mempengaruhi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan tolak ukur berhasil tidaknya penelitian yang hendak dilaksanakan. Jika tujuan tercapai, maka penelitian yang dilaksanakan berhasil. Pada bagian ini akan diuraikan tujuan penelitian secara umum dan khusus. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang
2. Mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDK Don Bosco I Kota Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian pertimbangan dan tindak lanjut sebelum menentukan kebijakan yang berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen pendidikan yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi guru, kepala sekolah, peneliti dan peneliti selanjutnya. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi bagi guru melalui peran kepemimpinan kepala sekolah guna lebih meningkatkan kinerja sebagai seorang guru/pendidik.

2. Manfaat bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi kepala sekolah dalam memimpin guru guna meningkatkan kinerja guru, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

3. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan dan pembelajaran yang berharga bagi peneliti sebagai bekal nanti ketika sudah menjadi guru agar lebih memahami peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan kepada pembaca, khususnya pengetahuan tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dan hasil penelitian ini dapat pula dijadikan salah satu referensi untuk penelitian yang relevan di masa yang akan datang.