

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran pendidikan sangatlah penting dalam rangka mecerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia yang punya keahlian dalam berbagai hal. Seperti apa yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab II Pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mecerdaskan kehidupan bangsa, 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 Warga Negara demokratis serta bertanggungjawab.<sup>1</sup>

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka kegiatan pendidikan diselenggarakan dalam bentuk Lembaga Pendidikan Formal sebagai salah satu komponen yang paling strategis untuk mengembangkan potensi manusia, baik secara individu maupun kelompok. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman agar dapat bersaing dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan

---

<sup>1</sup>Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006) h. 8-9

penyediaan berbagai sumberbelajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupunhal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara professional.Yang bertanggungjawab dalam hal tersebut adalah kepala sekolah.Kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin di sekolah yang mana terselenggara kegiatan belajar mengajar.<sup>2</sup>

Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.<sup>3</sup>Keberhasilan tersebut sangat bergantung kepada pemimpin pendidikan yakni kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi dan perannya. Oleh karena itu sebagai kepala sekolah ia harus mampu menjalankan kepemimpinannya secara efektif agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Strategi merupakan usaha kepala sekolah secara terusmenerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan padaguru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yangdipimpinnya dapat berjalan dengan baik.Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalammeningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani “untukmerealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi ataumenyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung dan evaluatif”.<sup>4</sup>

Menurut Mukhtar menyatakan Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu

---

<sup>2</sup>Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,h. 83

<sup>3</sup>Novianti Djafri, 2016, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian,Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*, Yogyakarta: DEEPUBLISH, h. 3

<sup>4</sup> Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*,Yogyakarta:LKiS Printing Cemerlang, 2010, h. 184.

melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.<sup>5</sup>

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>6</sup> Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah, dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang adadilingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan di SMP Al Hidayah Medan Tembung, ditemukan data bahwa kurangnya kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar didalam kelas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Mukhtar, 2015, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar.

<sup>6</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, 2014, *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 14

1. Guru tidak hadir dikarenakan urusan pribadinya, sehingga kelas menjadi tidak terkondisikan dan materi pembelajaran tidak tersampaikan dengan baik.
2. Terdapat guru kurang mampu mengembangkan strategi terhadap materi pelajaran.
3. Kurangnya kemampuan guru menyusun RPP secara mandiri sehingga terkadang RPP yang disusun tidak sesuai dengan pembelajaran yang dilaksanakan.
4. Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan suasana kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan disekolah.
5. Tidak adanya strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas disekolah.
6. Kurangnya komunikasi kepala sekolah dengan para guru dalam meningkatkan kualitas kualitas pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik dan berkeinginan untuk lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul tentang "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung". Peneliti sangat berharap dapat memberikan solusi terhadap masalah yang ada untuk perbaikan situasi kedepannya.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penelitian ini hanya mengarah kepada kajian Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Gurudi SMP Al Hidayah Medan Tembung.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Al Hidayah Medan Tembung?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengadakan konsultasi dengan para guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung?
3. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung?
4. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Al Hidayah Medan Tembung.
2. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengadakan konsultasi dengan para guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung.
3. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung.
4. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Al Hidayah Medan Tembung.

#### **E. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah khazanah untuk mengembangkan keilmuan sebagai wacana baru bagi pemimpin, khususnya bagi pemimpin pendidikan (kepala sekolah) dalam proses kepemimpinannya.
  - b. Untuk pengembangan ilmu kedisiplinan sebagai bekal menumbuhkan sikap disiplin dalam meningkatkan kedisiplinan bagi peserta didiknya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman baru bagi peneliti, dan juga dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari peneliti baik di dunia pendidikan maupun di luar pendidikan.

### b. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi informasi bagi para dosen Manajemen Pendidikan Islam, Manajer Pendidikan dan Sistem Manajemen dalam Fakultas Tarbiyah khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam. Serta untuk tambahan referensi pustaka di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

### c. Bagi Sekolah

Sebagai alat evaluasi kelebihan dan kekurangan sekolah dalam ranah kepemimpinan kepala sekolah dan juga untuk meningkatkan kedisiplinan peserta didik di sekolah tersebut.