

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Pendidik, Kepala Sekolah bukan lagi merupakan sebuah tugas tambahan. Dalam peraturan pemerintah ini di sebutkan dalam pasal 54 ayat 1 bahwa beban kerja kepala satuan pendidikan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Pendidik dan tenaga kependidikan. Profesionalisme kepala sekolah dalam memimpin satuan Pendidikan merupakan sebuah bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, dengan tujuan agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Kualitas Pendidikan, dapat dicapai apabila seluruh komponen dalam Pendidikan bisa berjalan sesuai dengan peranannya, salah satu komponen Pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu Pendidikan tersebut demi kemajuan kedepan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2019:590) kepemimpinan memiliki arti cara memimpin. Ini berarti dalam menjalankan satuan pendidikan yang memiliki sebuah tujuan yang akan dicapai bersama akan efektif apabila melibatkan semua elemen yang ada didalamnya dengan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang dapat membimbing dan mengarahkan. Artinya kepala sekolah tersebut harus mampu menjadi seorang manager di sekolah yang ia pimpin.

Faktor penting kesuksesan dalam pengelolaan satuan Pendidikan adalah pemberdayagunaan sumber daya manusia yang ada, oleh sebab itu, sebagai pemimpin kepala sekolah harus dapat tanggap menggunakan teknik-teknik untuk dapat menjaga kinerja dan kepuasan kerja guru. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah memberikan motivasi kepada pendidik untuk dapat melaksanakan tugas kepada mereka sesuai dengan pengarahan dan aturan-aturan yang berlaku sehingga pendidik-pendidik tersebut dapat menjadi pendidik yang profesional yang memiliki kinerja yang baik.

Kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki peran dalam efektifitas satuan Pendidikan yang dipimpinnya. Basri (2014: 176) mengatakan “sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi dan keterampilan membuat perencanaan, mengorganisasi sumber daya, melaksanakan kegiatan dan melakukan pengendalian.” Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di sekolah, mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, hingga setiap peluang kerja sama yang berasal dari luar sekolah.

Terdapat 16 kemampuan manajerial kepala sekolah yang diatur dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah. Jika semua kemampuan manajerial mampu dikuasai dan dijalankan dengan sebaik-baiknya pada satuan Pendidikan yang dipimpinnya, maka sekolah tersebut akan menjadi ulung dan mandiri. Usaha maksimal kepala sekolah dalam mewujudkan peran-peran tersebut, secara langsung ataupun tidak langsung dapat memberikan partisipasi terhadap peningkatan kompetensi pendidik yang dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu Pendidikan disekolah.

Kemampuan manajerial merupakan hal penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan dengan memberdayakan berbagai sumber daya organisasi melalui proses mempengaruhi. Kepala sekolah dikatakan berhasil jika dia memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam memimpin suatu sekolah sehingga memudahkannya untuk menentukan upaya-upaya untuk merealisasikan keberhasilan tersebut.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya diharapkan selalu mengarah pada visi dan misi sekolah dan pelaksanaan seluruh kegiatan harus terencana dan termuat dalam program sekolah. Untuk itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi atau kinerja yang memadai dan berfokus pada prinsip-prinsip manajerial agar mampu mengambil gagasan yang memiliki komitmen, motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu kinerja dan sekolah secara optimal. Oleh karena itu, program sekolah dipandang perlu dilaksanakan guna meningkatkan mutu kinerja para pendidik dan pendidik dimasa yang akan datang.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang ada disekolah bukan hanya peran kepala sekolah berkualitas saja yang berpengaruh salah satunya adalah peran dari seorang pendidik. Pendidik selain memiliki tugas sebagai pengajar, pendidik sebagai pendidik harus mampu mentransferkan nilai-nilai dan juga mampu menjadi pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun

peserta didik dalam belajar. Maka dari itu peran aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan maksimal jika diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 pasal 1 ayat 1 didefinisikan bahwa pendidik 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. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang pendidik dituntut memiliki empat kompetensi, yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Seperti yang tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2015 Tentang Pendidik dan Dosen.

Seorang pendidik yang profesional dan bermutu, yang bertanggung jawab terhadap profesinya, harus memiliki kinerja yang baik dalam rangka mengembangkan, meningkatkan, dan melaksanakan profesi tersebut dengan cara senantiasa menambah wawasan, tidak hanya melaksanakan pembelajaran didepan kelas, tetapi juga tampil ditengah-tengah masyarakat untuk membimbing. Pendidik memiliki peran strategis dalam kinerjanya untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitasnya. Pendidik yang berkualitas akan selalu menyusun suatu perencanaan untuk proses pembelajaran. Dengan kata lain pendidik menjadi ujung tombak keberhasilan dalam menghasilkan output yang bermutu melalui proses kinerja guru.

Kinerja yang baik dari seorang guru merupakan perwujudan dari kemampuan-kemampuan yang dimilikinya dalam bentuk sebuah karya nyata. Supardi (2016: 54) mengatakan “kinerja guru merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.” Kinerja guru yang baik yaitu mampu melaksanakan efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan pembelajaran dan juga dapat membentuk kedisiplinan dari peserta didik, sekolah, maupun pendidik tersebut.

Pada kenyataannya terdapat kesenjangan mengenai kinerja guru yang diharapkan dengan yang terjadi di sekolah-sekolah. Di lapangan terlihat banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana diharapkan.

Contoh kesenjangan tersebut antara lain; *Pertama*, pada kompetensi pedagogik, pendidik tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya masih terdapat pendidik yang memberikan hukuman yang berlebihan terhadap peserta didik, pendidik tidak membuat aturan yang jelas didalam kelas sehingga suasana kelas kurang kondusif. Kemudian terdapat juga pendidik yang tidak menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, misalnya cara mengajar pendidik tidak menarik dan menyenangkan, pemanfaatan metode, dan media pembelajaran yang belum tepat. *Kedua*, pada kompetensi Profesional, belum semua pendidik mampu melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah.

Pemenuhan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan profesional dalam diri pendidik merupakan sebuah acuan dalam penilaian kinerja guru. Hasil dari penilaian kinerja guru menjadi dasar untuk melakukan sebuah perbaikan, pembinaan dan pengembangan serta memberikan penilaian prestasi kerja dan perolehan angka kredit pendidik dalam rangka pengembangan karir sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama pendidik dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Mulyasa (2017: 89) menyatakan:

Sistem PKG merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional, dan pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, dari data 40 orang guru yang ada di SMP Negeri 2 Metro didapat hasil persentase Penilaian Kinerja Guru tahun 2019 – 2020 yang belum maksimal pada beberapa indikator yang masih dalam kategori cukup, seperti yang terlihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Guru yang belum maksimal tahun 2019–2020

No	Indikator kinerja pendidik yang belum maksimal (kriteria cukup)	Jumlah Guru	Jumlah guru yang belum maksimal	Jumlah guru yang telah maksimal
1	Guru belum melakukan pengembangan potensi peserta didik	40	30%	70%
2	Guru belum menggunakan media yang sesuai dengan kegiatan pembelajaran	40	30%	70%
3	Guru belum mengembangkan keprofesionalan melalui Tindakan yang efektif	40	25%	75%

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 2 Metro Tahun 2019-2020

Kecenderungan kinerja guru SMP Negeri 2 Metro yang belum maksimal terdapat pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dapat dilihat dari data hasil penilaian kinerja guru tahun 2019-2020, dapat diketahui: (1) tiga puluh persen guru atau sebanyak 12 orang guru belum melakukan pengembangan potensi peserta didik, (2) tiga puluh persen guru atau sebanyak 12 orang guru belum menggunakan media yang sesuai dengan kegiatan pembelajaran, (3) dua puluh lima persen guru atau sebanyak 10 orang guru belum mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Permasalahan kinerja guru berdasarkan pemaparan di atas sangat dipengaruhi oleh faktor utama yaitu kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memaksimalkan kerja pendidik guna mencapai tujuan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa manajerial kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Maka dalam penelitian ini penulis meneliti persoalan seberapa jauh **“Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Metro”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus penelitian ini disusun menjadi rumusan masalah penelitian dan tujuan masalah penelitian.

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan setelah mencermati masalah. Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Metro?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Metro?
3. Bagaimana hasil proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Metro?

2. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut, yakni:

1. Untuk mendeskripsikan proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMP Negeri 2 Metro.
2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMP Negeri 2 Metro.
3. Untuk mendeskripsikan hasil proses penerapan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMP Negeri 2 Metro.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah SMP Negeri 2 Metro yang berada di Jl. KH. Dewantara No 91 15A Kelurahan Iringmulyo Kecamatan Metro Timur Kota Metro Provinsi Lampung.