

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan sumber daya manusia sangat penting maknanya, untuk melanjutkan pembangunan nasional. Sumber daya manusia yang berkualitas akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas. Pemerintah sedang melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Banyak lembaga-lembaga pendidikan nasional yang muncul secara formal maupun non formal yang berupaya membantu pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Di Kabupaten Karo terdapat 25 sekolah setingkat satuan pendidikan sekolah menengah atas (SMA) Negeri dan Swasta. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kabanjahe merupakan sekolah yang pertama berdiri setingkat satuan pendidikan sekolah menengah atas di Kabupaten Karo.

Kondisi fisik bangunan cukup baik, dan lingkungannya nyaman, indah, rindang dan bersih. Kebersihan sekolah dan taman sekolah tetap dijaga oleh “penjaga sekolah” dan warga sekolah (guru dan siswa) secara gotong royong. Pembangunan dan perbaikan ruanga kegiatan belajar mengajar dan sarana pendukung lainnya terus dilaksanakan, sampai saat ini RKB di sekolah ini sudah mencapai 20 ruangan untuk menampung calon-calon siswa-siswa yang ingin melanjutkan pendidikan.

SMA Negeri 1 Kabanjahe merupakan salah satu lembaga pendidikan formal, “favorit” dan sebagai standar mutu pendidikan dikalangan siswa dan orang tua serta masyarakat, stakeholder dunia usaha/industri dan lingkungan sekitar di Kabupaten

Karo. Yang menjadi dasar sekolah ini “favorit” dikalangan siswa, orang tua dan masyarakat yaitu banyak guru yang sudah lama mengajar, dan berpengalaman, tahun berdirinya, letak lokasi sekolah sangat strategi, nyaman dan jauh dari keramaian, terhindar dari kebisingan, sekolah ini dikelilingi dengan pagar setinggi 2 meter yang terbuat dari batu bata dan tidak mudah dilalui oleh siswa secara sembarangan. Lulusan dari sekolah ini setiap tahunnya ada yang diterima diperguruan tinggi Negeri diseluruh Indonesia melalui jalur ujian dan jalur bebas test dan sudah banyak yang sukses dibidangnya masing-masing baik di instansi-instansi pemerintah maupun swasta.

Dari pertama berdiri pada tanggal 14 Juni 1956 dengan nomor statistik (NSS) 030107030100 yang beralamat di Jalan Letjen Djamin Ginting di Kabanjahe, dan diresmikan pada 10 MEI 1960 yang merupakan hasil karya pembangunan ketua penguasa perang cq kepala staf pembangunan dan penampungan daerah militer II/ Sumatera Utara oleh Kolonel Djamin Ginting dan Letkol.Malang Sembiring sekolah ini sudah delapan kali mengalami pergantian kepala. Tenaga pendidik dan kependidikan disekolah ini sekitar 60 orang dari berbagai disiplin ilmu dengan kualifikasi pendidikan sarjana pendidikan (S1) dan akta (IV) 80% dan 20% berkualifikasi pendidikan SMA dan diploma.

Proses belajar mengajar (PBM) di SMA Negeri 1 dimulai pada pukul 07.30 s/d 14.30 setiap hari senin s/d kamis, pada hari jumat dan sabtu masuk 07.30 tetapi berbeda pada waktu pulang. Penerimaan siswa baru untuk kelas X dilakukan dengan dua ketentuan pertama 10% dari daya tampung sekolah diambil dari nilai ujian nasional yang paling tinggi dan 90% diambil berdasarkan test yang sudah disediakan oleh

sekolah. Jumlah siswa yang sekolah ditempat ini dari kelas satu sampai kelas tiga lebih kurang 800 yang terdiri dari berbagai suku dan agama.

Kepala sekolah selalu memberdayakan secara optimal potensi yang dimiliki guru dan staf pegawai sekolah pada setiap kegiatan sekolah misalnya dalam mengantisipasi kevakuman proses belajar mengajar setiap hari kepala sekolah mengoptimalkan fungsi piket sebagai koordinator, menerima siswa baru dan menyeleksi siswa baru, dan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, persiapan/pelaksanaan menghadapi ujian sekolah dan ujian nasional (UN).

Untuk melaksanakan dan menyukseskan program-program sekolah, kepala harus didukung oleh para warga sekolah seperti guru, staff pegawai, siswa dan masyarakat, untuk mendapatkan dukungan secara maksimal dari guru, staff pegawai, siswa dan masyarakat, kepala sekolah harus profesional, bijaksana dan mempunyai banyak strategi-strategi dalam kepemimpinannya yang dapat memberdayakan dan meningkatkan potensi-potensi para guru, staf pegawai, siswa, lingkungan sekolah dan stakeholder sekolah untuk mencapai tujuan, visi, misi sekolah.

Strategi kepemimpinan itu pada awalnya datang dari kompetisi yang terjadi untuk mencapai tujuan seperti: memperebutkan daerah, untuk mempertahankan kehidupan, memperoleh keuntungan, kesenangan, dan kebahagiaan, kadang-kadang kompetisi untuk mencapai tujuan itu harus berlangsung melalui perkelahian, peperangan dan yang kuat bertahan. Kompetisi yang dimaksud di dalam lembaga pendidikan bukan bermakna untuk mempertahankan jabatan, atau kedudukan hanya untuk mendapatkan pengakuan, sehingga sekolah tersebut tetap diminati oleh guru, staf pegawai, siswa, masyarakat dan stakeholder, sehingga sekolah yang dipimpinnya itu mempunyai nilai

plus dan pengakuan baik secara lisan maupun tulisan. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat membawa iklim organisasi sekolah menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Dampak strategi kepemimpinan kepala SMA maka terjadi hubungan antara mempengaruhi (dari kepala sekolah) dan hubungan kepatutan-ketaatan kepada para guru-guru karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Strategi kepemimpinan kepala SMA bermakna upaya atau usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan berorientasi kepada peningkatan mutu pendidikan.

Upaya-upaya yang dimaksud seperti: kemampuan kepala sekolah dalam berpikir dari segi bagaimana tindakannya dapat membantu sekolah untuk beradaptasi dengan dunia luar, mempunyai seni menggunakan kecakapan dan sumber daya sekolah untuk mencapai sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan, mengetahui cara-cara dalam mengelola dan menggunakan seluruh kekuatan dan kemampuan untuk memenangkan atau mempertahankan berdasarkan suatu perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan dalam waktu tertentu, mencoba mendapatkan keuntungan bagi sekolah yang mampu bertahan lama.

Dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal sekolah, dan kekuatan serta kelemahannya, melibatkan semua tingkat hierarki dari organisasi, menyatu dan integral, menentukan dan menampilkan tujuan organisasi dalam arti sasaran jangka panjang, program bertindak, dan prioritas alokasi sumber daya, serta menyeleksi bidang yang akan dilaksanakan atau yang dilaksanakan sekolah, memberikan gambaran ruang lingkup kinerja secara optimal, memberdayakan dan mengintegrasikan seluruh potensi individual menjadi potensi

sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, menggerakkan seluruh potensi guru, mengayomi, melindungi, dan memfasilitasi kepentingan guru, memberikan motivasi, memberikan solusi dari segala permasalahan yang dihadapi guru di dalam pekerjaannya, baik yang menyangkut pekerjaan yang ada disekolah maupun yang di luar sekolah tetapi berdasarkan proporsi yang sesuai dengan tingkatannya, melakukan komunikasi secara kontiniu dengan guru-guru.

Para guru-guru terkena pengaruh kekuatan dari kepala sekolah, maka bangkitlah secara spontan rasa ketaatan kepada pemimpin. Di sekolah guru-gurulah yang memegang peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan siswa-siswa, agar pertumbuhan dan perkembangan siswa-siswa baik, kepala sekolah lebih dahulu memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru-guru dalam hal menjalankan tugasnya karena dalam situasi pekerjaan yang sehat dan menyenangkan terpujuklah moral yang tinggi pada guru-guru yang ingin berkorban untuk kemajuan sekolah.

Guru yang memerlukan bantuan dalam pemecahan masalahnya antara lain guru yang malas, tak bergairah, tua, tidak demokratis, dan tidak sependapat. Kepala sekolah harus teliti dalam mengumpulkan data/informasi dan menganalisis tentang masalah yang dihadapi guru-guru. Maka timbulah beberapa strategi kepemimpinan dari kepala sekolah diantaranya dengan memberikan motivasi-motivasi yang dapat membuat guru-guru lebih bergairah dalam bekerja untuk siswa-siswa dalam mencapai tujuan SMA ini, meskipun tingkat motivasi guru berbeda-beda antara satu dan yang lain. Perbedaan tingkat motivasi itu dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan, aktualisasi dari motivasi akan diwujudkan guru-guru dalam perbuatan nyata.

Motivasi merupakan energi penting dalam meraih keberhasilan juga merupakan salah satu unsur penentu yang mempengaruhi perilaku guru-guru, dan merupakan daya pendorong aktif, yang terjadi pada masa tertentu dengan sebuah tujuan tertentu, dan motivasi merupakan perubahan tenaga dalam diri guru-guru yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi dalam mencapai tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi dari kepala sekolah dengan menyebutkan tujuan-tujuan sekolah, juga akan menjadi pendorong yang menyebabkan terjadinya energi yang ada pada setiap guru yang terkait dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi untuk bertindak mewujudkan tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan, cita-cita dan keinginan menjadi lebih mudah dengan adanya dorongan.

Kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. Efektifitas strategi kepemimpinan kepala sekolah tidak semata-mata tertuju kebawah, akan tetapi juga secara horizontal terhadap rekan-rekan setingkat, dan bahkan juga vertikal keatas yaitu terhadap pemimpin yang secara hierarki lebih tinggi daripadanya.

Kepala sekolah menggerakkan, memerintahkan atau membimbing, dimulai dari sebuah kegiatan. Upaya menilai sukses atau gagal nya strategi kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kinerja guru-guru. Kepala sekolah dalam mengelola sekolah, pada dasarnya menata sumber daya pendidikan yang mencakup sumber daya manusia, sumber belajar, dan fasilitas yang dilakukan secara berencana, terlaksana dan terawasi serta terbina secara produktif untuk mencapai tujuan

pendidikan yang produktif. Oleh sebab itu kepala sekolah harus mampu membimbing dan menggerakkan guru, memotivasi guru untuk mengembangkan metode dan prosedur pengajaran, membantu guru mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar siswa serta, menilai perilaku dan kemampuan guru memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang dan berprestasi, dan menerapkan prinsip penghargaan hukuman yang adil, mampu melakukan inovasi, pelayanan khusus kepada guru dan siswa, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis di sekolah.

Aspek yang perlu mendapat perhatian didalam pengembangan kepemimpinan kependidikan, yakni: kepribadian, tujuan organisasi, pengetahuan profesional yang berarti pengetahuan terhadap tugas seorang kepala sekolah seperti mengetahui secara menyeluruh tentang lingkungan sekolah dimana tempat sekolah itu berada dan harus paham sasaran yang ingin dicapai, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek, juga memahami sikap, temperamen, keanehan, bakat, kelebihan dan kekurangan dari pada bawahannya, wawasan organisasi dan kebijaksanaan perundang-undangan dan prosedur pada lembaga pendidikan, serta harus mengetahui pelayanan yang tersedia untuk dirinya dan bawahan serta kontrol yang dipakai oleh manajemen tingkat tinggi.

Strategi kepemimpinan yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dapat digunakan melalui perbaikan produktivitas, kursus-kursus pelatihan yang diselesaikan, peningkatan tingkat keterampilan, kesediaan untuk menerima tugas-tugas yang tidak menyenangkan. Jika dikaitkan dengan eksistensi guru, berarti kinerja yang baik itu harus dilihat dari tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas dan tanggung jawab guru dalam pengajaran, memberikan bimbingan,

mengembangkan kurikulum, berbakti membimbing anak didik untuk membentuk manusia pembangunan seutuhnya yang berpancasila, memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik, mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan orang tua murid sebaik-baiknya demi kepentingan anak didik, guru memelihara hubungan, baik dengan masyarakat di sekitar sekolahnya, maupun dengan masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan, menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja, maupun berdasarkan hubungan manusia keseluruhan, secara bersama-sama memelihara/membina, dan meningkatkan mutu pendidikan, melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Keprofesional kepala SMA Negeri 1 Kabanjahe sekolah tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya di sekolah, tetapi kepala sekolah juga harus mampu menjalin hubungan/kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal, jadi strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat merespon terhadap harapan-harapan masyarakat dan yang menjadi prioritas dalam kelompok masyarakat yang dilayani dan harapan dari para eksekutif dan para guru.staf pegawai serta siswa-siswa, sehingga ada keserasian atau harmoni antara kepentingan sekolah dan kepentingan masyarakat, apabila kepala sekolah melaksanakan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan norma-norma, maka sekolah akan mengalami kesulitan, dikucilkan oleh masyarakat dan menjumpai tindakan-tindakan pemerintah yang akan merugikan kepala sekolah secara pribadi dan lembaga pendidikan.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang mengabaikan kepentingan masyarakat tidak akan memberikan hasil yang memuaskan. Kepala sekolah senantiasa menunjukkan kemauan untuk menempuh langkah-langkah yang lebih banyak menciptakan kebahagiaan bagi masyarakat.

Kerja sama ini penting karena banyak persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh sekolah secara sepihak, atau sering terjadi kesalahpahaman, perbedaan persepsi antara pihak sekolah dengan masyarakat. Dengan kemampuan-kemampuan tersebut, maka segala sesuatu akan dapat berjalan lancar, sehingga terwujudnya efektivitas pengelolaan pendidikan di sekolahnya.

Efektivitas menekankan kepada relevansi dan adaptabilitas suatu keputusan dalam rencana dan program terhadap dinamika nilai-nilai dalam hubungan interpersonal pegawai serta lingkungannya. Aspek kunci dari perencanaan kepemimpinan dalam pendidikan adalah pemberdayaan guru-guru dengan memberikan mereka kesempatan yang maksimal untuk memperbaiki pembelajaran para siswa mereka. Kepala sekolah memiliki peran yang menentukan dalam membimbing guru-guru dan para administrator lainnya agar bekerja seperti konser dengan kelompok para pelanggan/pemakai.

Dalam rangka memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisiensi. Hubungan yang harmonis ini akan membentuk saling pengertian antar sekolah, orang tua, masyarakat, dan lembaga-lembaga lain yang ada di masyarakat,

termasuk dunia kerja, saling membantu antara sekolah dan masyarakat karena mengetahui manfaat, arti dan pentingnya peranan masing-masing, kerja sama yang erat antara sekolah dengan berbagai pihak yang ada di masyarakat dan mereka merasa ikut bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan sekolah.

Keja sama dengan komite sekolah semua pihak, khususnya dengan pihak komite sekolah sangat penting artinya dalam menjamin suksesnya pelaksanaan program sekolah. Peranan komite dalam hal ini dapat berupa dukungan moril maupun spiritual sehingga program-program sekolah dapat dijalankan dengan baik dan tepat sasaran sebagaimana yang diharapkan

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana telah diungkapkan di atas, maka arah penelitian ini akan difokuskan pada :

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan hubungan yang efektif dengan stakeholder sekolah yang berorientasi kepada peningkatan kinerja guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang diungkapkan di atas, masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kaban Jahe.
2. Bagaimanakah strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan hubungan yang efektif dengan stakeholder Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kaban Jahe

yang berorientasi kepada peningkatan kinerja guru .

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kaban Jahe.
2. Untuk mengetahui dan memahami strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan hubungan yang efektif dengan stakeholder Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kaban Jahe yang berorientasi kepada peningkatan kinerja guru.

E. Manfaat penelitian

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kepemimpinan kepala sekolah, khususnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Secara praktis peneliti ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada kepala sekolah, calon kepala sekolah atau pihak lain tentang peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan para ahli. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru