

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN
SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

AMINATUL JUHRI PURBA

NPM : 2120060005



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : AMINATUL JUHRI PURBA
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060005
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Konsentrasi :
Judul Tesis : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP
NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN SIPISPIS
KABUPATEN SERDANG BEDAGAL.**

Pengesahan Tesis

Medan, 23 September 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Dr. Aminuddin, M.Pd

Pembimbing II


Dr. Astri Nova Siregar, SE

Diketahui

Direktur


Prof. Dr. Triono Eddy, SH., M.Hum

Ketua Program Studi


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia,
S.Pd., M.Si, CIQR

PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN SIPISPIS KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

AMINATUL JUHRI PURBA
NPM 2120060005

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang

Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)

Pada Hari Sabtu, Tanggal 23 September 2023

Komisi Penguji

- | | | | |
|---|--|---|-------|
| 1 | Prof. Dr. H. Elfrianto Nst, S.Pd., M.Pd
Ketua | 1 | |
| 2 | Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si, CIQnR
Sekretaris | 2 | |
| 3 | Dr. Salim Aktar, M.Pd
Anggota | 3 | |

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI.

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Medan, 23 September 2023

Yang membuat pernyataan



Aminatul Juhri Purba
2120060005

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN SIPISPIS KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

AMINATUL JUHRI PURBA

NPM : 2120060005

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas guru di SMP Negeri 1 Sipispis. Informan penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Kepemimpinan yang tepat membantu proses efektivitas guru menjadi efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis, mengetahui model manajemen yang akan diterapkan dan mengetahui kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru menggunakan perannya yaitu kepala sekolah sebagai *educator, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Pola kepemimpinan partisipan yang diterapkan oleh kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis. Kendala dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor jabatan kepala sekolah yang singkat, ketidak disiplin beberapa guru dikarenakan jarak tempuh dari rumah ke sekolah jauh, dan penghasilan atau honor yang diterima guru kecil.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

**LEADERSHIP OF THE SCHOOL PRINCIPLE IN IMPROVING TEACHERS'
PERFORMANCE IN SIPISPIS 1ST JUNIOR HIGH SCHOOL, SIPISPIS
DISTRICT, SERDANG BEDAGAI DISTRICT**

AMINATUL JUHRI PURBA

NPM : 2120060005

ABSTACT

The purpose of this study was to describe the principal's leadership in increasing teacher effectiveness at SMP Negeri 1 Sipispis. The informants of this research are school principals and teachers. Appropriate leadership helps the process of teacher effectiveness to be effective and efficient. The purpose of this research is to find out what kind of leadership is applied in schools to improve teacher performance at SMP Negeri 1 Sipispis, to know the management model that will be applied and to find out the obstacles faced by school principals in improving teacher performance. In this study the approach used is qualitative by using a qualitative descriptive research method. Data collection techniques in this study by interview documentation and observation. The results showed that the principal's leadership in improving teacher performance used his role, namely the principal as educator, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator. The participant leadership pattern applied by the principal is expected to be able to improve teacher performance at Sipispis 1 Public Middle School. Obstacles in improving teacher performance are factors such as the short tenure of the principal, the indiscipline of some teachers due to the long distance from home to school, and the income or honorarium received by small teachers.

Keywords : *Principal Leadership, Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuhu

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis yang berjudul "**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**"

Shalawat beriring salam disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya iman dan islam.

Proposal Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa Proposal Tesis ini masih jauh dari kesempumaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk kedua orang tua penulis yaitu **Ayahanda Alm. Toom Purba Ibunda Almh. Rohana Damanik** selama ini telah mengandung, melahirkan, membesarkan, mendidik, dan mendoakan penulis sehingga penulis bisa melanjutkan dan menyelesaikan studi strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. **Bapak Prof. Dr. Triyono Edi S.h M.hum** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.SI, CIQnR** selaku ketua Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Prposal Tesis ini.
4. **Bapak Dr. Amiruddin, M. Pd,** selaku dosen pembimbing I Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
5. **Ibu Dr. Astri Novia, SE.I., M.Pd** selaku dosen pembimbing II Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Staf Pegawai Biro Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah, Guru, Staf Administrasi SMP. Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.
9. Kepada seluruh keluarga besar saya, abg, kakak, adik dan ponakan yang telah memberikan semangat, motivasi dan doa sehingga penulis bias menyelesaikan S2 saya.
10. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Kelas A Reguler B Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas segala bantuan, motivasi dan doa yang diberikan kepada penulis, penulis tidak bisa membalas kecuali ucapan terima kasih dan do'a mudah-mudahan bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Proposal Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Billahifii sabil haq Wassalamualaikum wr.wb

Medan, Oktober 2022

Aminatul Juhri Purba
2120060005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fokus Masalah	22
1.3. Rumusan Masalah	22
1.4. Tujuan Penelitian	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
2.1. Kerangka Teoritis	24
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
2.1.2 Kepala Sekolah Sebagai Pejabat Formal	27
2.1.3 Kepala Sekolah Sebagai Manajer	31
2.1.4 Kepala Sekolah Sebagai Edukator	33
2.1.5 Kepala Sekolah Sebagai Administrator	33
2.1.6 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	34
2.1.7 Kepala Sekolah Sebagai Leader	36
2.1.8 Kepala Sekolah Sebagai Innovator	36
2.1.9 Kepala Sekolah Sebagai Motivator	37
2.2. Syarat-Syarat Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Kepemimpinan	37
2.3. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	41
2.4. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah	42
2.5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	43
2.6. Tipe-Tipe Kepemimpinan	46
2.7. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	51
2.8. Kinerja Guru	52
2.1.10 Indikator Kinerja Guru	54

2.1.11	Kemampuan yang harus dimiliki Guru	56
2.1.12	Kompetensi Guru.....	58
2.1.13	Tugas dan Tanggung Jawab Guru	58
2.1.14	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	59
2.9.	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	60
2.10.	Kerangka konseptual.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....		63
3.1.	Pendekatan Penelitian	63
3.2.	Subjek dan Objek Penelitian.....	63
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	64
3.5.	Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	66
3.6.	Teknik Analisis Data Penelitian	68
3.7.	Keabsahan Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		72
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.7
4.2	Temuan Penelitian	75
4.3	Pembahasan	76
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		91
DAFTAR PUSTAKA		94
Lampiran.....		96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian	70
Tabel 4.1 Data Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Sipispis	79
Tabel 4.2. Keadaan kepala sekolah dan Guru SMP Negeri 1 Sipispis	80
Tabel 4.3. Data siswa menurut kelas SMP Negeri 1 Sipispis	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	67
Gambar 4.4 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Sipispis	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah proses perkembangan spiritual kehidupan suatu bangsa, yang digunakan sebagai alat untuk menciptakan dan mengembangkan manusia seutuhnya. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah ditentukan oleh kualitas pegawainya, dan menurut kepala sekolah, guru, dan pegawai lainnya yang mendukung kegiatan dan tujuan sekolah tersebut.

Guru adalah bagian dari tenaga kependidikan yang paling berperan penting pada pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Mutu pendidikan sekolah dipengaruhi oleh kompetensi seorang guru pada melaksanakan tugasnya. UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru serta dosen menyebutkan bahwa guru yang berkualitas artinya pengajar yang memiliki kemampuan buat mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya PP No. 19 Tahun 2005 perihal standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi menjadi pelaku pembelajaran yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kualitas seorang guru akan menentukan kualitas pendidikan yang diajarkan. (Mawaddah et al., 2020:100)

Dalam hal pendidikan yang berkualitas tinggi, seseorang harus memperhatikan, misalnya kepuasan kerja para pengajar. Kepuasan kerja adalah bagian penting dari suasana organisasi dan bagian penting dari hubungan antara manajemen dan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang

menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Pentingnya kepuasan kerja guru bermula dari kenyataan bahwa hal itu terkait dengan kinerja guru, yang tentunya mempengaruhi hasil belajar siswa. Sikap kerja seorang guru adalah keyakinan guru tentang pekerjaan yang dilakukan dengan emosi tertentu dan memberikan dasar bagi guru untuk bereaksi atau berperilaku tertentu sesuai dengan pilihannya. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru dalam menunaikan tugasnya. Seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sudah sewajarnya menjalankan tugas dan kedudukannya sebagai guru dan pendidik di sekolah dengan penuh tanggung jawab. Di sisi lain, seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya harus memenuhi tugas dan posisinya sebagai rutinitas belaka. Sikap guru terhadap pekerjaan dinyatakan dalam kepuasan kerja dan motivasi kerja yang terlihat. Guru yang memiliki sikap kerja yang positif jelas menunjukkan kepuasan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. (Mawaddah et al., 2020:101)

Kepuasan kerja guru sangat penting karena menyangkut masalah kinerja. Kepuasan kerja dicapai misalnya dengan memuaskan kebutuhan fisik di luar pekerjaan, kebutuhan sosial dipenuhi melalui hubungan kerja pribadi, dan kebutuhan egosentris dipenuhi melalui pekerjaan. Perkembangan kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap manajer dan manajemennya. Kepemimpinan melibatkan mempengaruhi proses mendefinisikan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku pengikut. Suatu bentuk strategi atau teori manajemen secara alami dipraktikkan oleh orang-orang yang disebut manajer. Manajemen yang efektif terwujud bila dilaksanakan sesuai dengan tugas-tugasnya. Tugas manajemen berhubungan langsung dengan kehidupan organisasi,

artinya manajer adalah bagian dari organisasi. Pemimpin yang melakukan tugas-tugas ini memiliki model dan cara yang berbeda untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong bawahannya. Perbedaan antara model manajemen inilah yang sering disebut dengan tipe manajemen. (Mawaddah et al., 2020:101)

Suatu jenis kepemimpinan merupakan pola sikap yang diterapkan seseorang pemimpin buat menghipnotis orang lain hingga orang lain mengikutinya. Bentuk atau contoh kepemimpinan yang dikandungnya diimplementasikan menjadi pendukung menggunakan satu atau lebih sikap atau gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pendukung tipe kepemimpinan ini asal gaya atau perilaku kepemimpinan yang sebagian termasuk pada teori kepemimpinan. Tiga tipe primer pemimpin adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas, dan kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang berwibawa memiliki ciri yang bisa disebut menjadi sifat negatif. Dalam persepsi, seorang pemimpin otoriter umumnya egois. Tipe kepemimpinan independen berperan pasif dan cenderung membiarkan organisasi berjalan sendiri tanpa poly mencampuri bagaimana seharusnya organisasi dikelola dan diarahkan. Tipe kepemimpinan demokratis disebut menjadi tipe kepemimpinan terbaik karena kelebihanannya melebihi kekurangannya, terutama ketika anggotanya terlibat pada proses pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. (Mawaddah et al., 2020:102)

Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab satuan pendidikan yaitu sebagai kepala pengelola, pembimbing dan pengawas dalam pengambilan keputusan organisasi sekolah. Pengarah merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas pengajaran. Memperoleh pendidikan yang berkualitas bukanlah tugas yang mudah,

karena kinerja seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya, serta kepuasan guru terhadap pemimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen sekolah yang baik. (Mawaddah et al., 2020:102)

Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan direktur pendidikan itu sendiri pada kerangka direktur sekolah, manajemen pendidikan mengacu di persoalan direktur peningkatan peluang buat secara efektif mengadakan pertemuan dengan pengajaran dalam lingkungan yg menguntungkan. Situasi sikap ketua sekolah wajib mampu mendorong efisiensi kerja guru menggunakan menunjukkan kebaikan, kedekatan serta perhatian yang menyeluruh kepada guru baik sebagai individu maupun menjadi grup. dalam organisasi keberhasilan atau kegagalan pada menjalankan tugas dan manajemen ditentukan sang kepemimpinan, melalui kepemimpinan serta menggunakan dukungan kapasitas organisasi yang memadai terwujud pelaksanaan rapikan kelola yg baik, kebalikannya lemahnya kepemimpinan menjadi salah satu penyebabnya. buat runtuhnya kegiatan birokrasi pada Indonesia. (Kompensasi et al., 2020:136)

Kinerja seorang guru pada hakekatnya adalah keluaran atau kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam menunaikan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas kerja guru sangat menentukan kualitas hasil pembelajaran, karena guru merupakan unit yang paling langsung bersentuhan dengan siswa dalam pembelajaran lembaga sekolah. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru, terlebih dahulu dijelaskan

pengertian kinerja dan manajemen kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Kompensasi et al., 2020:137)

Tingginya mutu pendidikan tercermin dari tercapainya tujuan pendidikan nasional. Hal itu mengacu pada kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, termasuk pedoman yang diatur dalam Bab 1 Ayat 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1945 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. menegaskan bahwa “Pendidikan adalah usaha terencana dan terkoordinasi untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang efektif agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mencapai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan yang dimilikinya, diri dan masyarakat, bangsa dan negara yang akan dibutuhkan di masa yang akan datang”. (V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al., 2019:1)

Mencerdaskan rakyat membebaskan amanat UUD 1945 untuk dilaksanakan oleh pemerintah dan masyarakat. Dengan bantuan kecerdasan, Anda dapat dengan mudah mengatasi berbagai masalah dan tantangan. Kecerdasan dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Melalui berbagai seminar dan media terlihat bahwa banyak negara maju seperti Singapura, Malaysia, Jepang dan Korea dengan sumber daya alam yang terbatas mampu membangun masyarakat yang sejahtera. Negara-negara tersebut sangat memperhatikan kualitas pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan jenjang pendidikan yang diterapkan di banyak negara sebagian besar terbagi menjadi tiga tingkatan, mulai dari pendidikan dasar

hingga pendidikan tinggi. Sistem pendidikan memiliki beberapa subsistem. Subsistem yang dominan mempengaruhi mutu pendidikan adalah tenaga pengajar baik pada jenjang pendidikan dasar maupun pendidikan tinggi, serta dosen yang tugas dan tanggung jawabnya berinteraksi langsung dengan mahasiswa. Pendidikan adalah usaha yang dilaksanakan dan direncanakan secara sadar untuk mewujudkan suasana belajar yang ideal dan pembelajaran yang ideal agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dalam dirinya untuk mencapai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan lainnya. apa yang dia, masyarakat, bangsa dan negara butuhkan. (Riski et al., 2021:1)

Lembaga pendidikan selalu mengalami perkembangan di sekolah, yang dapat membawa perubahan pada lingkungan sekolah, salah satunya aspek budaya sekolah, suasana sekolah, komunikasi, tindakan guru dan tata tertib di sekolah, perkembangan sekolah harus membawa perubahan yang positif bagi lingkungan sekolah. lingkungan sekolah, dalam hal ini guru merasa senang dan nyaman di sekolah, karena selalu mendapat dukungan dari kepala sekolah dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan mutu pembelajaran di sekolah. Dalam situasi organisasi yang dapat berubah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah teknik kepemimpinan yang dilakukan oleh bawahan yang dipimpin sebagai mitra kerja, bukan antara atasan dan bawahan, serta saling memberikan motivasi, menciptakan kerjasama untuk meningkatkan kinerja guru. Jika pergantian direktur sekolah mampu melakukan perubahan di sekolah, terutama untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui mutu dan kualifikasi lulusan, maka gaya manajemen ini cukup menimbulkan perubahan yang

sangat penting dalam perkembangan sekolah, bermutu dan mendorong anak sekolah berprestasi sesuai dengan ilmu dan kemampuannya. Direktur selalu terbuka untuk semua masalah anak sekolah. Masalah yang sering muncul adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini terlihat dari kepala sekolah yang tidak mengarahkan guru pada permasalahan sekolah, campur tangan kepala sekolah terhadap guru ketika guru kurang semangat dalam pencapaian tujuan organisasi, kurangnya usaha kepala sekolah merubah kesadaran guru. Tentu saja hal ini dapat menurunkan mutu pendidikan di sekolah. (Riski et al., 2021:1)

Salah satu masalah pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada semua jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada pendidikan dasar dan menengah. Direktur Pendidikan Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) mengatakan, indeks capaian pendidikan Indonesia masih tergolong rendah yakni 14,6 persen, dibandingkan Singapura dan Malaysia yang sudah memiliki angka lebih baik, berdasarkan United Nations Development Program 2011. UNDP). data indeks tingkat pendidikan. yaitu 28% dan 33% (Syukro, 2013). Buruknya kualitas pendidikan Indonesia melemahkan daya saing Indonesia pada Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015. (Purwoko, 2018:151)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Presiden Republik Indonesia, 2008) menyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya melatih, mengajar, membimbing, mengajar, melatih, menilai dan menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah Guru adalah kunci dari sistem pendidikan, hal lain dalam dunia

pendidikan khususnya di sekolah tidak banyak berarti jika tugas utama pendidikan adalah belajar, yaitu komunikasi antara guru dan siswa tidak berkualitas, sehingga guru mempunyai peranan penting, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas guru dan peningkatan efisiensi kerja sangat mempengaruhi kualitas pengajaran. yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang terampil dan mampu melaksanakan proses pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan situasi, kondisi dan masyarakat yang mempekerjakan lulusannya. Pekerjaan yang berkualitas memungkinkan guru menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan mutu sekolah. (Purwoko, 2018:151)

Pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan baik substansi maupun penyelenggaraannya serta tantangan ke dalam maupun keluar. Tantangan substansi lebih terarah kepada mutu pendidikan, sedangkan tantangan penyelenggaraan lebih terarah kepada praktisi pendidikan dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru di Indonesia. Oleh sebab itu, kunci untuk meningkatkan daya saing Indonesia, dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan melakukan terobosan terbaru dalam sektor Pendidikan salah satunya dari sisi sumber daya manusianya. Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang professional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang

memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah. (Purwoko, 2018:150)

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa diantaranya komitmen guru sebagai faktor intern dari perilaku guru. Komitmen guru sangat penting bagi sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Dengan demikian, komitmen seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah dan secara langsung hal ini dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah. Kinerja guru yang tinggi tidak dapat tercapai jika tidak disertai tidak adanya ketaatan peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang senantiasa untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu. Dengan disiplin kerja yang baik akan lebih meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan. (Purwoko, 2018:150)

Budaya sekolah sering disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Budaya sekolah dapat digambarkan dari segi saling mendukung

(profitable), persahabatan (collegial), kedekatan (intimate) dan kerjasama (collaboration). Kondisi pada empat dimensi budaya sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Jika budaya sekolah dapat dikembangkan maka efisiensi dan produktivitas sekolah akan meningkat, dan peningkatan ini akan berdampak pada peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang tertanam di sekolah, dimana nilai-nilai yang tertanam di sekolah tidak lepas dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan. Budaya sekolah terdiri dari pengajaran intensif dan kegiatan siswa, berbagai tugas ilmiah guru, kegiatan keluarga yang mencakup seluruh sekolah, ekskursi, studi banding dan pelatihan, yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru dipengaruhi oleh proses interaksi yang sinergis antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru yaitu kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah. (Purwoko, 2018:151)

Dalam dunia pendidikan, standar pendidikan memegang peranan penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sehubungan dengan pendidikan masyarakat dan pembentukan karakter serta peradaban bangsa yang bernilai. Salah satu standar pendidikan yang berhubungan langsung dengan mutu pendidikan yang ditunjukkan dengan ijazah adalah jenjang guru dan dosen. Artinya untuk mencapai kualitas lulusan yang diinginkan, kualitas tenaga pengajar (guru), dosen (direktur, pengawas, asisten, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan. Guru merupakan salah satu komponen manusia belajar mengajar, yang berperan dalam membentuk sumber daya manusia yang dimungkinkan dalam bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang

merupakan salah satu unsur bidang pendidikan harus berperan aktif dan memosisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dalam hal ini, guru tidak hanya sebagai guru yang berbagi ilmu, tetapi juga sebagai pelatih dan pembimbing yang berbagi nilai dan membimbing siswa dalam belajar.

Salah satu syarat yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka peningkatan pendidikan adalah dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu guru dan dosen yang profesional (Global TV Interview). Efisiensi kerja seorang guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang diberikan, yang meliputi merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, menciptakan dan memelihara kelas yang optimal, mengelola kondisi belajar yang optimal dan mengevaluasi hasil belajar. Aktivitas sangat penting untuk menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Kinerja adalah hasil kerja berkualitas tinggi dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh guru maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja yang optimal dari guru untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan organisasi. Guru tertarik pada pengembangan diri dan promosi pekerjaan, dan sistem manajemen kinerja yang baik diperlukan untuk memenuhi kedua keinginan tersebut. (Noor & Fatonah, 2019:209).

Keberhasilan pengajaran suatu sekolah sangat ditentukan oleh seberapa baik kepala sekolah menangani tenaga pengajar sekolah tersebut. Kepala sekolah merupakan komponen pengajaran yang mempengaruhi efektivitas guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pengelolaan sekolah, pengembangan tenaga kependidikan lainnya, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. (Noor & Fatonah, 2019:210)

Tanpa keterampilan kunci seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan memecahkan masalah yang mungkin timbul dalam proses belajar mengajar, sulit bagi seorang kepala sekolah untuk menyampaikan ide, saran, usulan atau pemikirannya. dari guru dan staf. Oleh karena itu, seorang direktur yang bertindak sebagai pemimpin harus mampu memimpin dengan keteladanan dan mampu melindungi bawahannya serta mampu mengelola peran kepemimpinannya. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan atau mendayagunakan segala potensi dan sumber daya yang dimilikinya, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran sekolah, pengelolaan fakultas, sarana prasarana, pelayanan kepada peserta didik, hubungan masyarakat, kreasi, iklim sekolah. Semua itu terwujud bila kepala sekolah mampu mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan sekolah, yaitu bekerja demi terwujudnya tujuan sekolah.. (Noor & Fatonah, 2019:210)

Manajemen puncak yang efektif mempengaruhi partisipasi bawahan sehingga mereka puas dengan tanggung jawabnya dan mampu bertindak sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, membuat gambaran besar, menetapkan

tujuan yang jelas dan disepakati bersama, memantau dan menganalisis pencapaian dan mengetahui bagaimana mengembangkan prestasi pengikutnya yaitu memimpin dan mengarahkan, melatih dan memimpin dan memberi saran. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk mewujudkan kinerja guru yang kompeten dan mewujudkan visi dan misi sekolah itu sendiri. (Noor & Fatonah, 2019:210)

Kepemimpinan juga merupakan faktor kunci dan faktor penentu bagi tindakan politik yang diambil dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini adalah inti dari manajemen organisasi, sumber daya utama dan fokus dari semua aktivitas dalam organisasi. Upaya peningkatan kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Dukungan dari bawah selalu terlihat hanya ketika manajemen benar-benar kompeten dan unggul. Oleh karena itu kepemimpinan sangat penting dalam pencarian kualitas yang diinginkan di sekolah mana pun. Sekolah berkembang dengan baik apabila dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner yang memiliki jiwa kepemimpinan dan integritas kepribadian untuk meningkatkan mutu. (Amiruddin, 2019:12)

Kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan kita, baik di sekolah, rumah, masyarakat maupun bangsa dan negara. Jika bapak adalah pemimpin di rumah, direktur di sekolah adalah orang yang disertai kedudukan tertentu dalam masyarakat, bahkan di negara dikenal ada presiden. Tanggung jawab seorang pemimpin sangatlah besar. Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang dapat memimpin dirinya sendiri sebelum dia dapat memimpin orang lain. Kepemimpinan adalah hubungan yang erat

antara seseorang dengan sekelompok orang untuk kepentingan bersama. Al-Qur'an menyebutkan bahwa tujuan Allah SWT menciptakan manusia adalah untuk menjadi Khalifah fil Ardhi, maka sangat wajar jika manusia harus bisa memimpin dirinya sendiri dan bisa memimpin orang lain. Di tengah persaingan global ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan Islam atau sistem sekolah harus mencapai kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran sekolah harus mampu meyakinkan masyarakat bahwa semuanya berjalan dengan baik, meliputi perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, mengamankan dan menggunakan sumber daya guru, merekrut sumber daya siswa, kerjasama antara sekolah dan orang tua, dan kemungkinan hasil sekolah. Untuk memenuhi persyaratan tersebut, kepala sekolah harus memiliki prasyarat yang memadai, antara lain pengetahuan profesional, kepemimpinan pendidikan, keterampilan administrasi, dan keterampilan sosial. (Amiruddin et al., 2022 :9)

Bagaimanapun, direktur adalah bagian penting dari efektivitas lembaga pendidikan. Kita tidak pernah menemui sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik adalah dinamis dalam membuat program pendidikan yang berbeda. Padahal, perbedaan mutu sekolah tinggi dan rendah adalah kepemimpinan sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong aktivitas guru dengan menunjukkan persahabatan yang erat dan rasa hormat yang penuh kepada guru sebagai individu dan kelompok.. (Amiruddin et al., 2022:10)

Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong pengarahannya kelompok dan mendorong orang bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin yang berhubungan langsung dengan sekolah. Dia adalah kepala keamanan pendidikan, yang mengelola berbagai kegiatan pendidikan dan pendidikan di dalamnya. Keberhasilan sekolah tergantung pada seberapa besar tugas yang dipikulnya, kepribadian dan kemampuan menghadapi unsur-unsur masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha menciptakan kondisi sosial yang mendukung berfungsinya sekolah yang dikelolanya. (Amiruddin et al., 2022:10)

Tercapainya tujuan pendidikan sangat tergantung pada kemampuan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah merupakan kunci pengembangan dan peningkatan mutu sekolah, karena peran kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap kelangsungan belajar mengajar. Untuk itu diperlukan kepala sekolah yang tangguh dan kompeten yang mendukung tugasnya dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mempengaruhi banyak orang (guru, tenaga administrasi, siswa, kelompok kepentingan) melalui komunikasi untuk mencapai tujuan sekolah. Indikatornya adalah kepala sekolah mampu membuat seluruh warga sekolah menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan guru,

staf, siswa dan seluruh warga sekolah (stakeholders) untuk mencapai tujuan sekolah. (Setiyadi & Rosalina, 2021:76)

Kepemimpinan transformasional yang membangun kepercayaan kelompok tidak lepas dari nilai dan budaya sekolah, kepemimpinan ini selalu mencerminkan kebutuhan akan nilai-nilai, memberikan kepercayaan kepada pemimpin kelompok atau komunitas sekolah untuk berkembang, yang selalu kolaboratif. Kepemimpinan transformasional mengalami kesetiaan, kekaguman dan rasa hormat yang diberikan oleh bawahan kepada pemimpin dan bawahannya, sehingga bawahan tidak lagi berada di bawah tekanan selama bekerja. (1) mendorong pengikut untuk lebih memedulikan tim atau organisasi daripada kepentingan mereka sendiri; (2) mengaktifkan kebutuhan Pengikut di tingkat yang lebih tinggi dan (3) mengenali pentingnya hasil pekerjaan yang dilakukan kepada Pengikut. (Riski et al., 2021:3533)

Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan efektivitas guru SMP Negeri 1 Sipispis yaitu : (1) Kepemimpinan kepala sekolah harus mempengaruhi, menggerakkan dan membimbing serta mendorong guru dan menjadi sahabat dalam pelaksanaan tugas. (2) Peningkatan efisiensi kerja guru di SMP Negeri 1 Sipispi adalah komunikasi, sinergi dan kepemimpinan antara kepala sekolah dengan guru PNS dan guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus mampu meningkatkan efisiensi kerja guru, karena kinerja guru juga menjadi penentu mutu pengajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam organisasi pendidikan dan dalam mengelola organisasi agar dapat berfungsi dengan baik. Kepemimpinan kepala

sekolah adalah *pengasuh, pemimpin, administrator, pengawas, pemimpin, pembaharu, motivator*. Pelaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari pengelolaan kepala sekolah sebagai pengawas lembaga sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memotivasi warga sekolah. Oleh karena itu, direktur harus mengenal setiap warga sekolah lebih dekat, agar lebih mudah melaksanakan tugasnya dengan benar, misalnya melalui hubungan interpersonal. Menciptakan hubungan interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara untuk memperlancar pencapaian tujuan. Kepala sekolah dengan demikian berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja seorang guru adalah keadaan yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya keaktifan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. (Setiyadi & Rosalina, 2021:76)

Dalam tindakannya pemimpin memiliki kekuatan untuk mengarahkan dan mempengaruhi tugas yang dilakukan oleh bawahan. Pada tahap pemberian tugas, pimpinan harus memberikan petunjuk dan petunjuk yang jelas agar bawahan dapat dengan mudah menyelesaikan tugasnya dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Agar proses pendidikan sekolah dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya, maka diperlukan peran pengarah dan tenaga pendidik yang cukup, kompeten dan sangat efektif, sehingga proses belajar mengajar akhirnya dapat terlaksana dengan baik dan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan akademik, pengelolaan sekolah, pembinaan tenaga pendidik lainnya serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pengajaran. Tujuan sekolah sebagai pendidikan formal adalah membentuk pribadi dengan kepribadiannya, mengembangkan kecerdasan peserta didik dalam hubungannya dengan pendidikan kehidupan masyarakat. kepemimpinan kepala sekolah harus mampu memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan yang ada di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting karena kepala sekolah berperan dalam sistem manajemen sekolah yang mengarahkan input, proses dan output pengajaran sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pengajaran dengan melaksanakan pengelolaan sekolah dengan segala isinya, selain itu kepala sekolah bertanggung jawab atas kualitas sumber daya yang tersedia agar dapat menunaikan tugasnya sesuai dengan tugasnya dan fungsi.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan dengan cara mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peran kepala sekolah adalah melaksanakan tugas manajemen, baik yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan suasana dan budaya sekolah yang kondusif, agar proses belajar mengajar berjalan efektif dan efisien. Begitu pula dengan jurusan pendidikan pada lembaga pendidikan yang dikepalai oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus memperhatikan sembilan departemen pendidikan yang penting, yaitu *guru, siswa,*

bahan ajar, kegiatan pendidikan, metode pengajaran, evaluasi kerja pendidikan, tujuan pendidikan, alat pengajaran dan lingkungan pendidikan. Kesembilan faktor tersebut harus dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan harus mampu mengelola administrasinya dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan seorang supervisor dapat mendukung keberhasilan kerja seorang supervisor, sehingga tujuan tercapai ketika ada hubungan atau interaksi yang harmonis antara supervisor dan bawahan, selain dipengaruhi oleh latar belakang supervisor, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan fleksibilitas dalam hubungan sosial, sikap keterampilan interpersonal.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, kepala sekolah harus dapat memberikan pengaruh yang dapat membuat guru melaksanakan tugasnya secara efektif untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu sumber daya manusia yang berperan dominan dalam pengelolaan pendidikan sekolah adalah manajer yang disebut kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas belajar mengajar. Keadaan ini didasarkan pada anggapan bahwa tujuan utama penyelenggaraan pendidikan melalui sekolah adalah untuk mencapai lingkungan yang kondusif, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif. Peran utama kepala sekolah adalah kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan sekolah melalui proses manajemen yang dinamis. Oleh karena itu kepala sekolah adalah seorang pemimpin

pendidikan yang merencanakan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan melaksanakan semua kegiatan pendidikan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Administrasi tidak dapat sepenuhnya menangani tanggung jawab dan peran kepala sekolah sebagai direktur pendidikan. Oleh karena itu pimpinan sekolah terjebak dalam rutinitas kerja dan belum berusaha meningkatkan mutu sekolah yang bertujuan untuk mewujudkan sekolah sebagai sekolah yang lebih baik. Hendarman, Rohanim (2018:47-48)

Kepala sekolah harus mengevaluasi kinerja guru. Dalam evaluasi ini kepemimpinan kepala sekolah dapat melakukan perbaikan, pembinaan dan peningkatan keterampilan pengembangan guru, yang menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memajukan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Dua hal yang harus diperhatikan dalam manajemen seorang kepala sekolah yaitu: (a) kepemimpinan kepala sekolah sebagai pedoman dalam kehidupan sekolah, dan (b) manajemen kepala sekolah harus memahami tugas dan tanggung jawabnya. (guru) untuk keberhasilan sekolah dan memiliki kepedulian dan empati terhadap staf dan siswa. Di sisi lain, kepala sekolah juga berfungsi sebagai pemimpin formal, pemimpin, pendidik, dan kepala sekolah juga berfungsi sebagai staf.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 05 November 2022, disambut oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis yang bernama Masriani Purba, S.Pd., M.Si, Masalah yang diidentifikasi oleh peneliti adalah bahwa upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal. Misalnya masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, dan saat jam pelajaran masih ada

yang tidak segera masuk ke kelas. Dalam hal kepemimpinannya, kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis selalu mengarahkan bawahannya untuk selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kepemimpinannya, namun kenyataannya guru kurang optimal dalam menerapkan disiplin dan melanggar aturan yang telah ditetapkan dengan mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Padahal kepala sekolah memberikan keteladanan bagi para pendidik di SMP Negeri 1 Sipispis dengan selalu disiplin dan datang tepat waktu. Sebelum kepala sekolah memberikan instruksi kepada bawahan, ia juga berusaha memberikan contoh yang baik agar bawahan melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Namun disisi lain peraturan yang dibuat tidak konsekuen dengan fakta dilapangan. tidak memberikan teguran atau sanksi kepada guru yang datang terlambat atau yang tidak hadir tanpa alasan, guru yang ditempatkan untuk mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang diampu, permasalahan lain dapat dilihat dari segi guru dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran (RPP) dan Silabus tidak lengkap dan tidak tepat waktu pada saat pengumpulan RPP dan Silabus, serta masih ditemukan ada guru tidak menggunakan media pembelajaran. Di sisi lain, dalam pelaksanaan pembelajaran, dimana guru masih belum mengetahui cara menggunakan metode yang berbeda dan memilih metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dalam proses pembelajaran, guru juga kurang dalam pengelolaan kelas. Kemudian kita akan melihat tentang evaluasi pembelajaran, dimana masih ada guru yang tidak mengevaluasi hasil pembelajaran atau merefleksi kegiatan yang dilakukan atau mengikuti program pendidikan remedial dan pengayaan.

Setelah observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru. Maka penulis tertarik dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai”

1.2. Fokus Masalah

Penelitian ini memfokuskan kepada menganalisa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis?
2. Pola kepemimpinan bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis?
3. Kendala apa saja yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis
2. Mengetahui Pola kepemimpinan bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

3. Mengetahui Kendala apa saja yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

1.4. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Hasil peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber baru bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Peraktis

- a. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.
- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai program yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- c. Bagi Lembaga sebagai masukan yang membangun guna sebagai meningkatkan kualitas lembaga pendidik
- d. Bagi Kepala Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengambil kebijakan dalam rangka membantu memenuhi

ketersediaan tenaga pendidik dan sarana pendukung pembelajaran di bidang pendidikan.

- e. Bagi Peneliti, sebagai ilmu pengetahuan dan referensi dalam ilmu Pendidikan sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Manajemen merupakan terjemahan dari kata leadership, yang berasal dari kata leader. Seorang pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan manajemen adalah kedudukannya. Fiedler menyatakan, “Pemimpin, sebagai individu dalam kelompok, bertugas mengarahkan dan mengkoordinasikan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan kelompok.” Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin adalah anggota tim yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan tindakan untuk mencapai tujuan. Pada saat yang sama, Kotter mengklaim bahwa manajemen adalah serangkaian proses yang tujuan utamanya adalah menciptakan suatu organisasi atau menyesuaikannya dengan keadaan yang berubah .(Sidiq & Khoirussalim, 2021:2)

Seorang pemimpin adalah permainan/peran dalam suatu sistem, jadi seseorang dalam peran formal mungkin tidak memiliki keterampilan kepemimpinan dan mungkin tidak dapat memimpin. Konsep kepemimpinan pada hakekatnya berkaitan dengan keterampilan, kemampuan dan tingkat pengaruh. Itu sebabnya orang yang bukan pemimpin bisa memegang peran kepemimpinan. Pemimpin Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki keahlian dan minat dalam bidang tertentu untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan tindakan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. (Sidiq & Khoirussalim, 2021:2). Dalam bahasa Inggris, kata pemimpin berasal

dari kata chief. Kata pemimpin berarti tanggung jawab untuk memimpin anggota sekitar. Sedangkan arti timah adalah :

1. Loyalitas; seorang pemimpin harus mampu menggugah rekan-rekannya dan menunjukkan kesetiaan melalui kebaikan.
2. Melatih; manajer tahu bagaimana melatih dan mengkomunikasikan informasi kepada rekan-rekannya.
3. Saran; memberikan saran dan masukan atas permasalahan yang ada.
4. Disiplin; menjadi teladan disiplin dan disiplin dalam segala aktivitas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, seorang manajer harus membuat perencanaan, pengorganisasian dan pemantauan, serta pengambilan keputusan yang efektif. Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai proses mempengaruhi tindakan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Saunders, administrasi pendidikan adalah seperangkat kegiatan yang memperlancar tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian, manajemen pendidikan merupakan rangkaian kegiatan pemimpin pendidikan yang mengarah pada tercapainya tujuan pendidikan. Meskipun berbagai definisi telah dikemukakan, kepemimpinan pada hakekatnya adalah adanya tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, yang dilakukan oleh seseorang yang disebut pemimpin terhadap orang lain yang disebut pengikut. Seseorang juga dapat menyimpulkan dari beberapa definisi ini bahwa ada pemimpin dan ada pengikut. Unsur-unsur kepemimpinan adalah: 1) kemampuan mempengaruhi orang lain 2) kemampuan mengarahkan perilaku orang lain 3)

keunggulan mental, fisik dan intelektual 4) mengejar tujuan organisasi/kelompok. (Sidiq & Khoirussalim, 2021:1-4)

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai mempengaruhi orang bahwa mereka ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Padahal fungsi kepemimpinan adalah : a) pemimpin sebagai pemberi arahan, 2) pemimpin sebagai wakil dan komunikator organisasi, 3) pemimpin sebagai komunikator yang efektif, 4) pemimpin sebagai mediator, dan 5) pemimpin sebagai integrator. Dapat dijelaskan di bawah ini. Seorang pemimpin sebagai manajer, arah yang diambil organisasi terkandung dalam strategi dan taktik yang dirumuskan dan diterapkan oleh masing-masing organisasi. Kepala organisasi adalah penulis dan penentu strategi dan taktik. Keputusan umum yang dibuat oleh para manajer baik dalam kategori strategis, taktis, teknis maupun operasional, yang kesemuanya merupakan bagian dari faktor-faktor yang menentukan arah organisasi; Manajemen sebagai perwakilan dan juru bicara organisasi, manajemen utama organisasi adalah perwakilan resmi dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai perwakilan resmi dan juru bicara organisasi, peran manajemen tidak terbatas pada menjaga hubungan baik, tetapi harus mengarah pada dukungan dalam upayanya untuk mencapai tujuan dan sasarannya; Perantara sebagai sarana komunikasi yang efektif, tugas utama manajemen adalah berkomunikasi secara efektif. Menjaga hubungan baik secara eksternal maupun internal dilakukan melalui proses komunikasi baik secara lisan maupun tulisan. (Mawaddah et al., 2020:104)

Berbagai keputusan yang dibuat dikomunikasikan kepada pelaksana melalui saluran komunikasi internal organisasi. Komunikasi antara atasan dan bawahan, manajer lain, karyawan yang melakukan kegiatan harmonis karena komunikasi yang efektif; Manajer sebagai mediator, manajer sebagai mediator berfokus pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin muncul dalam organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang muncul. Kemampuan menjalankan tugas manajemen sebagai mediator yang dapat diterima, objektif dan netral merupakan indikator efektivitas manajemen; Manajer sebagai integrator, setiap manajer terlepas dari posisinya dalam organisasi sebenarnya adalah seorang integrator. Adanya pembagian kerja, sistem pembagian kekuasaan, uang dan sistem kerja serta kebutuhan akan spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan pemisahan sikap, perilaku dan kegiatan, oleh karena itu diperlukan integrator untuk pencegahannya. untuk melanjutkannya. lanjutkan Peran terintegrasi berdasarkan pendekatan holistik hanya dapat dimungkinkan oleh seorang pemimpin yang utamanya adalah salah satu anggota. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin adalah sebagai trendsetter, representatif dan speaker organisasi, komunikator yang efektif, mediator dan integrator. (Mawaddah et al., 2020:104)

2.1.2 Kepala Sekolah Sebagai Pejabat Formal

Dalam tatanan organisasi, kepemimpinan terjadi dalam dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal terjadi ketika, dalam pengaturan organisasi, posisi otoritas formal dalam suatu organisasi diisi oleh individu-individu yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Pada saat yang

sama, kepemimpinan informal terjadi, di mana posisi kepemimpinan dalam organisasi diisi oleh individu-individu yang muncul dan mempengaruhi orang lain karena keahlian khusus mereka atau berbagai sumber, yang dianggap mampu memecahkan masalah organisasi dan memenuhi kebutuhan. anggota organisasi. Khawatir Penetapan orang yang diangkat atau dipilih melalui proses berarti pengisian jabatan pimpinan resmi harus dilakukan melalui proses berdasarkan kriteria tertentu yang dipertimbangkan, seperti pengalaman atau latar belakang pendidikan, kepangkatan, usia dan integritas. atau harga diri. Dalam manajemen formal, tugas dan tanggung jawab, masa kerja, pengembangan karir dan sejenisnya terlihat jelas. Seorang direktur adalah peran kepemimpinan yang tidak dapat diisi orang tanpa penilaian. Siapa pun yang diangkat sebagai kepala sekolah harus ditentukan menurut prosedur dan persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, prestasi, dan integritas. Oleh karena itu, Direksi utamanya adalah PNS formal karena pengangkatannya dilakukan melalui proses dan prosedur berdasarkan peraturan yang berlaku. Secara sistematis, kedudukan direktur sebagai pejabat atau manajer formal dapat digambarkan dengan berbagai pendekatan: pengangkatan, pengawasan, tanggung jawab. (Wahjosumidjo.,2018:84-85)

1. Pengangkatan

Prosedur dan peraturan yang berlaku harus diikuti ketika mengangkat kepala sekolah sebagai pejabat. Prosedur dan kebijakan yang berlaku direncanakan dan ditetapkan oleh unit yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia. Dalam hal ini, kerjasama dengan unit-unit yang terkait dengan manajemen dan administrasi sekolah

juga diperlukan. Prosedur nominasi memberikan panduan tentang sumber nominasi calon utama: a) Siapa yang harus dicalonkan dari sekolah. Kabupaten Dari tingkat provinsi hingga pusat, b) instansi terkait mana yang terlibat dalam proses penunjukan. Peraturan ini lebih menekankan persyaratan atau kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar. Klasifikasi klaim harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Bersifat administratif, yang meliputi: a) minimal dan maksimal, b) pangkat, c) masa kerja, d) pengalaman, e) jabatan fungsional pengajar.
- 2) Karakter akademik, yaitu. tingkat pendidikan formal dan pendidikan terakhir pelamar.
- 3) Kepribadian: a) bebas dari perbuatan yang memalukan (integritas), b) setia kepada Pancasila dan pemerintah.

Calon yang dipilih sesuai dengan prosedur saat ini dan persyaratan unit yang bertanggung jawab atas penunjukan kepala sekolah dikukuhkan dengan surat penunjukan. Kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh unit administrasi sekolah. Satuan ini memuat: 1) kewajiban dan tugas pokok secara rinci, 2) kewajiban dan larangan yang harus dipenuhi dan tidak boleh dipenuhi, 3) petunjuk lain yang berkaitan dengan tugas pengurus kepala (direktur).

2. Pembinaan

Memenuhi tugas kepala sekolah sebagai pejabat formal administrasi kepala sekolah yaitu: a) gaji dan penghasilan serta penghasilan lain sesuai dengan peraturan yang berlaku, b) menerima pangkat tertentu, c) hak untuk menerima kenaikan gaji atau

kenaikan jabatan, d) kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, e) kesempatan untuk mengembangkan diri, f) untuk menerima penghargaan atau tindakan lain, g) untuk memperingatkan/memperingatkan atasan tentang sikap, tindakan dan perilaku yang dapat mengganggu tugas. dan tanggung jawab direktur sekolah, h) Dapat dipindah atau diberhentikan dari jabatan direktur sekolah karena alasan tertentu.

3. Tugas dan Tanggung Jawab

Sebagai seorang pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah atau lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

1) Kepada Atasan

Kepala sekolah memiliki pengawas, yaitu. supervisor langsung dan supervisor senior. Karena kedudukannya dalam hubungannya dengan atasan/bawahan, kepala sekolah harus: a) setia dan mengikuti kebijakan atasan, b) berkonsultasi atau melaporkan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, c) selalu menjaga hubungan, ada hirarki antara kepala sekolah dan atasan.

2) Kepada sesama rekan kepala sekolah atau instansi terkait

- a. Harus menjaga hubungan kerjasama yang baik dengan direktur sekolah lainnya
- b. Wajib menjaga hubungan kerja yang baik dengan lingkungan dan instansi terkait serta tokoh masyarakat dan dengan BP3.

3) Kepada Bawahan

Kepala sekolah berkewajiban untuk menciptakan hubungan yang sebaik mungkin dengan guru, staf, dan siswa karena esensi kepemimpinan adalah pemenuhan. Peranan

kepala sekolah sebagai pejabat formal secara singkat dapat diringkas sebagai berikut: a) Jabatan dinas, kepala sekolah diangkat menurut peraturan oleh seorang atasan yang mempunyai wewenang pengangkatan menurut prosedur dan peraturan yang berlaku, b) Jabatan dinas Pejabat formal . memiliki kewajiban dan tugas serta hak serta sanksi yang jelas yang harus dilaksanakan dan dipatuhi, c) Kepala sekolah sebagai PNS formal secara hierarkis memiliki atasan langsung, atasan dan memiliki bawahan, d) sebagai PNS formal. pejabat, kepala sekolah mempunyai hak, kepangkatan, gaji dan karir, e) Sebagai pejabat pegawai negeri, direktur terikat dengan tugas, aturan, dan peraturan yang berlaku, f) Sebagai pejabat resmi, kepala berkewajiban dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah. untuk mencapai ini. tujuan/misi, g) Sebagai pejabat, kepala sekolah dibatasi dengan pengabdian, h) Sebagai pejabat, direktur dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, i) Sebagai pejabat, direktur dapat diganti atau diberhentikan sewaktu-waktu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.1.3 Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam definisi ini, yaitu proses, pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Proses adalah cara yang sistematis untuk melakukan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer, bagaimanapun, dengan

keterampilan dan kemampuan khusus, berusaha untuk berbagai kegiatan yang saling terkait yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. a) Perencanaan dalam arti pengarah harus benar-benar mempertimbangkan dan mengartikulasikan tujuan dan kegiatan program, b) Pengorganisasian artinya kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengatur sumber daya manusia dan materi sekolah, karena keberhasilan kepala sekolah sangat tergantung pada kemampuan mengelola dan menggunakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan, c) Kepemimpinan dalam arti direktur mampu mengarahkan dan mempengaruhi semua sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas-tugas utama. Dengan menciptakan suasana yang tepat, direktur membantu sumber daya manusia melakukan pekerjaan terbaiknya, d) Pemantauan dalam arti bahwa kepala sekolah mendapat jaminan bahwa sekolah bergerak menuju tujuannya. Jika ada kesalahan antara bagian-bagian sekolah yang ada, kepala sekolah harus memberikan instruksi dan memperbaikinya.

2. Sumber daya sekolah, meliputi keuangan, peralatan, informasi, dan sumber daya manusia yang masing-masing berperan sebagai pemikir, perencana, pelaku, dan pendukung untuk mencapai tujuan.
3. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya sutradara berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan akhir spesifik itu bervariasi dari organisasi ke organisasi. Destinasi ini spesial dan unik. Terlepas dari tujuan spesifik organisasi tertentu, manajemen adalah suatu proses, tujuan dapat dicapai melalui manajemen. (Wahjosumidjo.,2018:90-95)

2.1.4 Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan, dan guru merupakan pelaksana utama dan pengembang kurikulum sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen yang besar dan fokus pada pengembangan kurikulum dan proses belajar mengajar di sekolahnya cenderung akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi gurunya. Kepala sekolah dalam perannya sebagai guru harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada anak sekolah, mendorong seluruh staf pengajar dan memperkenalkan model pembelajaran yang menarik seperti belajar kelompok, kelas fleksibel, dan program akselerasi untuk siswa dengan kecerdasan lebih tinggi dari biasanya.(Sonedi et al., 2018:14)

2.1.5 Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai fungsi administrasi administrasi yang mencatat, menyusun dan mendokumentasikan semua program sekolah. Secara khusus, pimpinan sekolah harus memiliki keterampilan dalam manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sumber daya manusia, manajemen sarana dan prasarana, manajemen kearsipan dan manajemen keuangan. Kegiatan tersebut harus dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mendukung produktivitas sekolah. Oleh karena itu, kepala

sekolah harus mampu menjabarkan keterampilan tersebut di atas dalam tugas fungsional. Dalam menjalankan tugas operasional, kepala sekolah bertindak sebagai administrator sistem. Terutama dalam meningkatkan hasil dan produktivitas sekolah. Ini dapat dianalisis menggunakan sejumlah pendekatan, tergantung pada situasi dan keadaan yang berlaku menggunakan pendekatan sifat, perilaku dan situasional. Namun demikian, kepala sekolah pada hakekatnya harus mengutamakan tugas-tugas (task oriented) agar tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing tenaga kependidikan dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Selain berorientasi pada tugas, kepala sekolah harus menjaga hubungan manusia dengan stafnya sehingga setiap staf pengajar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, namun tetap merasa senang saat menjalankan tugasnya. (Sonedi et al., 2018:15)

2.1.6 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kegiatan pendidikan sekolah secara umum untuk mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran sehingga kegiatan organisasi seluruh sekolah bermuara pada tercapainya efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas direktur adalah mengarahkan pekerjaan supervisor atau tenaga pengajar. Supervisi adalah proses yang dirancang khusus untuk membantu guru dan konselor belajar tentang tugas sehari-hari sekolah sehingga mereka dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk melayani orang tua siswa, sekolah, dan komunitas belajar sekolah dengan lebih baik. yang lebih efisien. Sebagai kepala sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam merancang dan melaksanakan program kepemimpinan instruksional dan memanfaatkan hasilnya harus ditunjukkan. Hasil pembinaan

bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar dan pengembangan sekolah.

(Sonedi et al., 2018)

2.1.7 Kepala Sekolah Sebagai Leader

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memimpin dan mengawasi, meningkatkan kesiapan tenaga pengajar, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo berpendapat bahwa sebagai seorang pemimpin, seorang pemimpin harus memiliki karakter khusus yang meliputi kepribadian, keterampilan inti, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan manajerial. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memengaruhi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. (Sonedi et al., 2018:15)

2.1.8 Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai penemu tercermin dalam cara-cara melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, terdelegasi, integratif, rasional, pragmatis, teladan, disiplin dan adaptif serta fleksibel. pemimpin sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan semua fungsi, menjadi contoh bagi semua staf pengajar sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. (Sonedi et al., 2018:15)

2.1.9 Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi staf pengajar dalam menyelesaikan berbagai tugas. Motivasi ini dapat ditingkatkan dengan mengatur lingkungan fisik, menciptakan suasana kerja, disiplin, motivasi, penghargaan yang efektif dan menyediakannya sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). (Sonedi et al., 2018:15)

2.2. Syarat-Syarat Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Kepemimpinan

Peraturan Menteri Pendidikan (PERMENDIKNAS) no. Pasal 13 Standar Kepala Sekolah (2007) menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki dimensi kepribadian, kepemimpinan, kewirausahaan, kepemimpinan dan kompetensi sosial.

Untuk mendukung standar nasional pendidikan, seseorang yang diangkat sebagai kepala sekolah berdasarkan UU Permendiknas harus memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. Jenjang kepala sekolah tersebut sesuai dengan lampiran peraturan kementerian terkait, yang memuat persyaratan kualifikasi dan persyaratan kualifikasi.

a) Persyaratan kualifikasi

Persyaratan kualifikasi tersebut di atas termasuk :

- 1) Kualifikasi umum a) Pendidikan minimal S1 atau IV; b) tidak lebih dari 56 tahun ketika diangkat sebagai direktur sekolah; c) Pengalaman mengajar minimal PNS III/c.

2) Kualifikasi khusus berlaku dalam hal: a) status guru tergantung jenjang menjadi kepala sekolah, jika kepala sekolah SMA berarti harus guru SMA; b) Anda memiliki sertifikat guru yang sesuai dengan tingkatannya; c) Anda memiliki sertifikat kepala sekolah yang sesuai yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan yang ditunjuk oleh pemerintah.

b) Standar kompetensi meliputi :

Berdasarkan standar kualifikasi, seseorang dengan kualifikasi sebagai berikut dapat diangkat sebagai kepala sekolah :

1) Kualifikasi kepribadian: a) berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi luhur serta menjadi akhlak mulia di sekolah/madrasah; b) Anda jujur sebagai administrator; c) Anda memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/direktur; d) transparan dalam pelaksanaan tugas pokok dan tugasnya; e) Anda memiliki bakat dan minat pada tugas-tugas pemimpin pendidikan.

2) Dimensi kompetensi manajemen a) Menyusun rencana sekolah/madrasah untuk tingkat perencanaan yang berbeda; b) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan; c) pengelolaan sekolah/lapangan dalam kaitannya dengan pemanfaatan sekolah/lapangan secara optimal; d) pengelolaan dan pengembangan sekolah/madrasah berubah menjadi organisasi pembelajaran yang efektif; e) terciptanya inovasi budaya dan suasana sekolah/madrasah yang kondusif bagi pembelajaran siswa; f) membimbing guru dan karyawan dalam penggunaan sumber daya secara optimal; g) pengelolaan situs sekolah/madrasah dan infrastruktur dalam kaitannya dengan penggunaan situs secara optimal; h) mengelola hubungan

sekolah/madrasah dengan masyarakat, mencari dukungan ide/gagasan, sumber belajar dan pendanaan sekolah/madrasah; i) Administrasi kemahasiswaan dalam kaitannya dengan penerimaan mahasiswa baru dan praktek serta pengembangan mahasiswa; j) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan; k) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang bertanggung jawab, transparan dan efisien; l) pengelolaan manajemen sekolah/madrasah untuk mendukung pencapaian tujuan sekolah; m) mengelola unit layanan khusus sekolah untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan siswa di sekolah/madrasah; n) pengelolaan sistem informasi sekolah/madrasah untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan; o) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan pembelajaran dan pengelolaan sekolah; p) memantau, mengevaluasi pelaksanaan program sekolah dan melaporkannya melalui prosedur yang tepat dan rencana tindak lanjut.

3) Dimensi keterampilan kewirausahaan a) Penciptaan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan sekolah/kampus; b) Bekerja keras untuk mensukseskan sekolah/alamat sebagai organisasi pembelajaran yang efektif; c) memiliki motivasi yang kuat untuk berhasil melaksanakan tugas dan tugas pokoknya; d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah/kendala yang dihadapi sekolah/kampus; e) Anda memiliki naluri kewirausahaan untuk mengarahkan kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah kepada siswa sebagai sumber belajar.

4) Dimensi kompetensi konseling a) Penyusunan program bimbingan akademik bagi guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik bimbingan yang tepat; b)

Menerapkan bimbingan akademik untuk meningkatkan kemampuan profesional guru; c) Memantau hasil bimbingan akademik guru untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

5) Dimensi kompetensi sosial a) Kerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; b) Kontrak sosial dengan orang atau kelompok lain.

Sebagai seorang kepala sekolah, ia harus memenuhi tanggung jawabnya, maka ia harus bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya, karena baik buruknya sekolah itu, tinggi rendahnya sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru saja. keterampilan, tetapi juga cara kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah. (dia NabillaRosya, 2018:18)

Untuk bertindak sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, biasanya harus dipenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan itu sendiri adalah ketentuan yang didedikasikan untuk pelaksanaan tugas tertentu yang mengharuskan pelaksananya untuk dapat melakukan tugas administratifnya. Seseorang dapat memenuhi perannya sebagai seorang pemimpin apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a) memiliki akal atau kecerdasan yang baik, b) percaya diri dan berwatak anggota, c) mudah bergaul dan penuh kasih sayang, d) kreatif, proaktif dan mandiri. -inisiatif karena semangat atau keinginan untuk maju dan berkembang, e) organisasi yang berpengaruh dan berwibawa, f) memiliki pengetahuan atau keterampilan di bidangnya, g) mau membantu, memberi petunjuk dan tahu cara menghukum secara konsisten dan bijaksana, h) bersifat

seimbang atau emosi stabil dan sabar , i)) semangat komitmen dan loyalitas, j) berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab, k) jujur, rendah hati, sederhana dan dapat diandalkan, l) bijaksana dan selalu adil, m) disiplin, n) berpengetahuan dan berwawasan luas, o) sehat jasmani dan rohani (Wahyuningsih, 2018:23)

2.3. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tujuan manajemen merupakan kerangka kerja ideal/filosofis yang dapat memandu tindakan setiap manajer dan juga memberikan ukuran untuk mencapainya. Tujuan kepemimpinan adalah agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien dengan setiap kegiatan yang dilaksanakan. Untuk mencapai tujuan manajer, manajer harus melakukan tugas manajerialnya. Supardi menyebutkan fungsi administrasi sebagai: a) merumuskan kebijakan dan kebijakan umum b. Libatkan anggota kelompok (guru, dosen) dalam berbagai kegiatan. c. Bantu anggota tim dengan pemecahan masalah dan pemecahan masalah. d. Ciptakan dan promosikan semangat tim atau promosikan semangat tinggi di antara anggota tim. e) Melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan, f. Bagikan dan delegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada semua anggota tim sesuai dengan tugas dan metode operasi mereka. g. Meningkatkan kreativitas anggota kelompok. h) Menghilangkan rasa malu dan rendah diri anggota kelompok, sehingga berani mengemukakan pendapatnya untuk kepentingan bersama.

Menurut Hadari Nawawi, tugas pimpinan pendidikan adalah: a. Mengembangkan dan menyebarkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara individu

maupun kelompok untuk mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam pengambilan keputusan yang dapat dilaksanakan dalam kelompok. b. Mengembangkan suasana kerja sama yang efektif dengan menghargai dan mengakui bakat-bakat para pemimpin, guna mengembangkan rasa percaya diri dan kemauan untuk menghargai orang lain sesuai dengan bakatnya. c. Mengupayakan dan mendorong pertemuan pendapat dengan sikap hormat, untuk menciptakan rasa partisipasi dalam kegiatan kelompok dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing sebagai bagian dari pencapaian tujuan. d. Membantu memecahkan masalah, baik secara individu maupun kelompok, memberikan petunjuk untuk mengatasinya, sehingga timbul kemauan untuk memecahkan sendiri.

Dalam bukunya *Kepemimpinan Pendidikan*, Aswarni Sudjud, Moh Saleh dan Tatang M. Amirin menyatakan bahwa peran kepala sekolah adalah: a. Merancang tujuan dan kebijakan kerja. b. Organisasi operasional sekolah (organisasi), yang meliputi: 1) Pengaturan pembagian tugas dan wewenang. 2) Mengatur staf administrasi 3) Mengatur kegiatan (koordinasi) c. Pengelolaan kegiatan sekolah, meliputi: 1) memantau kelancaran kegiatan 2) mengarahkan pelaksanaan kegiatan 3) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan 4) mengarahkan pelaksana dan meningkatkan kapasitasnya. (di NabillaRosya, 2018:24)

2.4. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Manajemen pendidikan menangani masalah kepala sekolah dalam meningkatkan peluang pertemuan yang efektif dengan guru dalam situasi yang menguntungkan.

Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong aktivitas guru dengan menunjukkan kebaikan, kedekatan dan perhatian penuh kepada guru baik secara individu maupun kelompok. Perilaku instrumental kepala sekolah secara langsung mengarahkan tugas-tugas yang terungkap dalam peran dan tugas guru sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat memotivasi, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Hasil pengelolaan kepala sekolah merupakan upaya dan hasil yang dapat dicapai kepala sekolah dalam mengelola sekolah untuk terselenggaranya tujuan pendidikan secara berdaya guna dan berhasil guna, berdayaguna dan bertanggung jawab. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dianalisis dengan kriteria sebagai berikut, antara lain : a. Mampu memberikan kesempatan kepada guru dan dosen serta seluruh warga sekolah lainnya untuk menciptakan proses pembelajaran yang bermutu, lancar dan produktif, b. Mampu menyelesaikan tugas dan bekerja tepat waktu dan tepat sasaran. c. Mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat untuk dapat berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan visi dan misi serta tujuan pendidikan sekolah. d. Mampu menerapkan prinsip-prinsip administrasi sesuai dengan tingkat kematangan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. e. Dapat bekerja sama dengan tim dan administrasi sekolah. f. Mampu melaksanakan tujuan sekolah secara efektif, efisien, efektif dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. (dia NabillaRosya, 2018:24)

2.5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin sekolah yang efektif harus mengetahui, menyadari, dan memahami setidaknya tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah? (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan acuan standar kualifikasi untuk menilai seseorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.

Indikator kepemimpinan administrasi yang efektif adalah sebagai berikut: a) Menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan b) Anda memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, langsung dan terbuka c) Luangkan waktu untuk komunikasi terbuka dengan guru, siswa dan warga sekolah lainnya, d) Kami menekankan pencapaian standar pembelajaran oleh guru dan seluruh warga sekolah dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, misal memantau kemajuan belajar siswa melalui guru sesering mungkin berdasarkan data hasil belajar, f) Mengadakan pertemuan aktif, teratur dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai hal-hal yang memerlukan perhatian. g) Membimbing dan mengarahkan guru dalam menyelesaikan masalah pekerjaan serta siap membantu secara proporsional dan profesional. h) Mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk menjamin terselenggaranya program pendidikan sesuai dengan prioritas dan namanya, i) melakukan berbagai kunjungan kelas untuk memantau langsung kegiatan pendidikan.

Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat dilihat dari tiga hal pokok sebagai berikut: 1) komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan misinya, 2) menjadikan visi sekolah sebagai indikator arah dalam administrasi dan manajemen sekolah, dan 3) selalu memfokuskan kegiatannya pada pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Menurut Martin dan Millower (2001); dan Willower dan Kinetz (2007) memberikan indikator berikut untuk pimpinan sekolah berdasarkan temuan penelitian dari beberapa sekolah unggulan yang mengembangkan program mereka sendiri : a) memiliki visi yang kuat untuk masa depan sekolahnya dan dapat memotivasi semua orang di sekolah untuk mewujudkannya. b) Mengharapkan prestasi dan hasil siswa yang tinggi dari seluruh warga sekolah. c) Selalu rencanakan dan luangkan waktu untuk mengalami berbagai kegiatan guru dan instruksi kelas dan berikan umpan balik yang positif dan konstruktif untuk membantu memecahkan masalah dan meningkatkan pembelajaran. d) Manajemen waktu dan prosedur perencanaan yang efektif direkomendasikan untuk meminimalkan stres dan konflik negatif. e) Penyalahgunaan berbagai sumber belajar dan pelibatan seluruh anak sekolah yang kreatif, efektif dan bertanggung jawab. f) Memantau kemajuan siswa baik secara individu maupun kelompok dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk menyusun RPP. g) Melakukan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus.

Selain itu, perhatian tertuju pada beberapa indikator perilaku dan kinerja kepala sekolah yang kurang efektif: a. Berfokus pada perannya sebagai pengelola sekolah dan anggaran b. Sangat disiplin dalam pengelolaan dokumen c. Berkomunikasi dengan semua orang hanya membuang-buang waktu dan tenaga. d. Biarkan guru melakukan

pembelajaran di kelas tanpa masukan atau umpan balik. e Mereka tidak dapat mengatur waktu secara efektif dan menyisakan sedikit waktu untuk kurikulum dan belajar.

Kepala sekolah atau disebut pemimpin harus memiliki kualifikasi sebagai berikut: a) mampu memberikan kesempatan kepada guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan benar, lancar dan efektif b) mengetahui cara menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam waktu yang diberikan c) mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. d. berhasil menerapkan prinsip manajemen yang sesuai dengan tingkat kematangan guru dan guru lainnya di sekolah. e. kerjasama dengan manajemen f. berhasil melaksanakan tujuan sekolah secara efektif sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. (dia NabillaRosya, 2018:25)

Pemimpin harus memiliki kualifikasi sebagai berikut: a) mampu memberikan kesempatan kepada guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan benar, lancar dan efektif b) mengetahui cara menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam waktu yang diberikan c. mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. d. berhasil menerapkan prinsip manajemen di sekolah sesuai dengan tingkat kematangan guru dan guru lainnya. e. kerjasama dengan manajemen f. berhasil melaksanakan tujuan sekolah secara efektif sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.6. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang cenderung tetap konstan dalam segala situasi, atau gaya kepemimpinan seseorang bersifat fleksibel atau “fleksibel”. Gaya manajemen pendidikan lebih baik tercermin dalam model-model yang dikembangkan dalam berbagai kebijakan yang diambil dalam pelaksanaan manajemen. Kepala sekolah, guru dan personel sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan sangat nampak dalam gaya manajemen dan strategi yang diterapkan terserap dalam upaya menggerakkan seluruh warga pendidikan dalam sosialisasi program pendidikan dan hubungan antar guru, dan siswa. Kepemimpinan yang maju tidak lepas dari partisipasi pengikut. Program pelatihan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa banyak partisipasi pengikut. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan seseorang. Jika calon manajer pelatihan atau penyedia pelatihan kurang memiliki motivasi, mereka cenderung tidak akan belajar atau bekerja dengan baik. Tentang gaya kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif atau yang disebut gaya kepemimpinan demokratik adalah gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada upaya pemimpin untuk melibatkan para pengikutnya dalam setiap proses pengambilan keputusan. Efek positif dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena mereka terlibat dalam pengambilan keputusan.

Keunggulan gaya kepemimpinan partisipatif adalah: a) Panduan dari bawah ke atas dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas keputusan dengan menggunakan pengetahuan pengikut sehingga pengikut dapat menerima semua keputusan yang dibuat

dan mampu menerapkannya; b) Konsultasi lateral, manajer melibatkan keterlibatan orang-orang di sub-unit yang berbeda untuk mengatasi keterbatasan keterampilan manajer. c) Konsultasi ke atas, dimana atasan lebih kompeten dari manajer.

Berbeda dengan berbagai konsep gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan pendidikan partisipatif adalah kepemimpinan pendidikan dimana guru, siswa, dan tenaga administrasi lebih banyak terlibat dalam setiap proses pengambilan keputusan, baik peraturan pendidikan maupun keputusan lainnya.

2) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Ketaatan pengikut kepada pemimpin merupakan ciri dari gaya kepemimpinan otokratis. Memenuhi tugasnya sesuai dengan aturan yang berasal dari tradisi, pengikut mematuhi pemimpin yang tidak didasarkan pada perintah impersonal, tetapi menjadi pribadi yang beriman dan terbiasa mematuhi tugas.

Pemimpin dengan gaya otokratis cenderung menganut nilai-nilai organisasi yang bertujuan membenarkan setiap tindakan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan. Singkatnya, kepemimpinan otokratis lebih berfokus pada otoritas pemimpin, mengabaikan partisipasi dan daya kreatif pengikut. Pemimpin pendidikan dengan gaya otokratis menganggap guru, siswa, dan administrator sebagai inferior dan cenderung pasif.

3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Karakteristik utama gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah: persepsi peran, nilai-nilai yang dihargai, sikap terhadap pengikut, perilaku organisasi dan gaya

kepemimpinan yang lebih umum digunakan. Seorang pemimpin *laissez faire* memosisikan dirinya sebagai "penolong".

Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa anggota organisasi mengetahui dan cukup dewasa untuk mengikuti semua aturan kinerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan kecepatannya sendiri tanpa banyak peran yang menghambat arah dan perkembangan organisasi.

Kepemimpinan pendidikan *laissez faire* sangat permisif terhadap kreativitas guru, penyelenggara dan peserta didik, selama tetap dalam kerangka kemajuan pendidikan. Namun, efek negatifnya adalah terlalu longgarnya campur tangan seorang pemimpin untuk mengubah organisasi tanpa arah dan wibawa pemimpin yang melemah.

4) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berfokus pada proses berkomitmen pada tujuan organisasi dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam penelitian Burns pada tahun 1978, dia menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana para pemimpin dan pengikut berbagi ide-ide bermanfaat tentang semangat dan motivasi yang lebih tinggi dalam budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah tentang nilai-nilai, terutama berupa nilai-nilai yang berkaitan dengan proses pemberdayaan organisasi, seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab. Tiga komponen kepemimpinan transformasional adalah: karisma (proses), stimulasi intelektual (intelektual stimulasi), dan perhatian individu (individual judgment). Manajer mana yang memiliki perbedaan dalam penerapan proses

manajemen pada kenyataannya, misalnya G. Dikutip dalam Maman Uka oleh R. Terry.

G.R Terry membagi tipe kepemimpinan menjadi enam, yaitu :

- a. Jenis manajemen pribadi (personal management). Dalam sistem manajemen ini, semua operasi dilakukan dengan membangun kontak pribadi. Manajer yang bersangkutan melaksanakan instruksi secara pribadi.
- b. Jenis manajemen impersonal (manajemen impersonal). Semua kebijakan dilaksanakan melalui bawahan atau secara impersonal, baik rencana, peraturan maupun pengawasan.
- c. Jenis manajemen otoritas (manajemen otoritas). Pemimpin yang berwibawa cenderung bekerja keras, tekun, teliti, dan terarah. Dia bekerja di bawah peraturan yang ketat dan instruksinya harus diikuti.
- d. Tipe kepemimpinan demokratis (democratic leadership). Para pemimpin demokratis melihat diri mereka sebagai bagian dari kelompok mereka dan mencoba meminta pertanggungjawaban diri mereka dengan kelompok mereka untuk pencapaian tujuan bersama.
- e. Jenis manajemen paternalistik (manajemen paternalistik). Kepemimpinan ini ditandai dengan pengaruh paternal pada hubungan antara pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan membimbing seperti seorang ayah terhadap anaknya.
- f. Tipe kepemimpinan menurut bakat (genius leadership). Biasanya timbul dari kelompok-kelompok orang yang informal dimana mereka berlatih dengan sistem yang kompeten, dalam hal ini dapat menyebabkan terbentuknya klik-klik

kelompok tersebut dan biasanya muncul seorang pemimpin yang memiliki kelemahan diantara anggota kelompok sesuai dengan bidang yang terkait dengannya. bersama. (Sidiq & Khoirussalim, 2021:5-11)

2.7. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru harus dilaksanakan dengan strategi yang matang. Mudrajad Kuncora berpendapat bahwa strategi adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dengan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan lingkungan industri. Sedangkan kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki peta jalan yang matang untuk mencapai tujuan strategi spesial. (Danilo Gomes de Arruda, 2021:17)

Berdasarkan pengertian di atas, direksi dapat memilih cara terbaik untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Strategi direktur dalam suatu lembaga pendidikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Secara umum strategi Casteller terbagi menjadi tiga, antara lain pengembangan pelatihan staf harus berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, sikap dan keterampilan profesional harus terus dikembangkan dalam dunia pelatihan, dan kerjasama dalam dunia pelatihan. dan perusahaan harus terus dikembangkan (terutama saat melepas laboratorium perusahaan). magang dan jurusan). Strategi khusus adalah strategi yang berhubungan langsung dengan pengembangan dan peningkatan manajemen pelatihan personel yang lebih

efektif. Strategi ini berkaitan dengan kesejahteraan, pra-pengajaran dan pengembangan karir calon fakultas. Strategi khusus tersebut memaksa pimpinan sekolah mengambil keputusan tentang kesejahteraan guru, rekrutmen dan penempatan, serta pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru di sekolah. Oleh karena itu, manajer harus memiliki pilihan yang tepat, efektif dan efisien untuk mencapai misi dan tujuan organisasi dengan baik. (Danilo Gomes de Arruda, 2021:18)

2.8. Kinerja Guru

Efisiensi adalah hasil yang dicapai secara kualitatif maupun kuantitatif dalam kinerja tugas dan tanggung jawab kerja seseorang, yang dapat dilihat sebagai hasil kerja, efisiensi kerja atau kinerja keterampilan kerja secara umum. “Performance merupakan terjemahan dari bahasa Inggris work performance atau prestasi kerja, namun dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi hanya performance. Dalam bahasa Indonesia performance juga merupakan prestasi kerja.”(Danilo Gomes de Arruda, 2021:19)

Kinerja adalah hasil tugas atau kegiatan tertentu yang terdiri dari tiga aspek, yaitu : kejelasan tentang tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan tentang hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau kegiatan tersebut, waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang jelas agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Kinerja didefinisikan sebagai ekspresi kemajuan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, sikap dan motivasi. Efisiensi adalah upaya yang dilakukan dari hasil pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan, secara legal, ilegal, dan sesuai dengan moralitas dan etika. (Sonedi et al., 2018:15)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas guru adalah standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi atau untuk mencapai tujuan ukuran dan waktu yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan aktivitas guru yang berbeda-beda dalam organisasi sekolah, guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran ketika ia melatih siswa untuk mencapai kompetensi yang telah ditentukan, dalam hal aktivitas guru berkaitan dengan hasil atau pekerjaan, prestasi dari staf pengajar. guru mencapai tujuan. organisasi sekolah Efektivitas kerja guru sangat menentukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil yang diharapkan (lulusan). Guru yang berkinerja tinggi umumnya mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi dibandingkan dengan guru yang berkinerja rendah. Dengan demikian, efektivitas guru merupakan faktor yang paling menentukan di antara beberapa faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan kualitas keluaran. Kinerja yang tinggi dapat diklasifikasikan berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut: a) berorientasi pada prestasi, b) percaya diri tinggi, c) pengendalian diri tinggi, dan d) kompetensi yang baik. (Danilo Gomes de Arruda, 2021:20)

Berkaitan dengan aktivitas guru yang berbeda-beda dalam organisasi sekolah, guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran ketika ia melatih siswa untuk mencapai kompetensi yang telah ditentukan, dalam hal aktivitas

guru berkaitan dengan hasil atau pekerjaan. prestasi. dari staf pengajar. guru mencapai tujuan. organisasi sekolah Efektivitas kerja guru sangat menentukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil yang diharapkan (lulusan). Guru yang berkinerja tinggi umumnya mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi dibandingkan dengan guru yang berkinerja rendah. Dengan demikian, efektivitas guru merupakan faktor yang paling menentukan di antara beberapa faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan kualitas keluaran. Kinerja yang tinggi dapat diklasifikasikan berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut: a) berorientasi pada prestasi, b) percaya diri tinggi, c) pengendalian diri tinggi, dan d) kompetensi yang baik. (Danilo Gomes de Arruda, 2021:21)

2.1.10 Indikator Kinerja Guru

Efektifitas kerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dinilai, karena guru memenuhi kewajiban profesinya, artinya kewajiban tersebut hanya dapat dipenuhi dengan kualifikasi yang diperoleh melalui program pelatihan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi: 1). Guru sebagai guru, 2) guru sebagai pengawas, 3) guru sebagai ketua kelas. Menurut Dewan Pendidikan, hasil yang baik dalam proses pembelajaran seorang guru ditunjukkan oleh :

- a. Penyusunan RPP: 1) perencanaan pengelolaan pembelajaran, 2) perencanaan penyusunan materi pembelajaran, 3) perencanaan pengelolaan kelas 4) perencanaan evaluasi hasil pembelajaran.

- b. Kemampuan melakukan pembelajaran: 1) memulai pembelajaran, 2) mengelola pembelajaran, 3) mengatur pembelajaran, 4) mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran, 5) menghentikan pembelajaran.
- c. Keterampilan interpersonal meliputi: 1) membangun sikap siswa yang positif, 2) menunjukkan semangat belajar, 3) mengelola interaksi perilaku di dalam kelas.
- d. Kemampuan menilai hasil belajar meliputi: 1) merancang penilaian, 2) melakukan penilaian, 3) menggunakan hasil penilaian, 4) melaporkan hasil penilaian.
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan meliputi: 1) pemberian tugas, 2) penyediaan bahan bacaan, 3) tugas yang berkaitan dengan pendampingan guru.
- f. Kemampuan melaksanakan program pengobatan meliputi: 1) instruksi khusus, 2) penyederhanaan. (dia NabillaRosya, 2018:38)

Sementara itu, menurut Rusman, indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: a) RPP atau contoh rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), b) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pembelajaran di kelas merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan, yang ditandai dengan kegiatan-kegiatan antara lain :

- 1) Pengelolaan kelas, kemampuan menciptakan suasana kondusif di dalam kelas, dan kemampuan guru dalam menggalakkan kerja sama dan kedisiplinan antar siswa dinyatakan dalam kebersihan piket, ketepatan waktu di dalam dan di luar kelas, serta kehadiran setiap kali pembelajaran dimulai dan mengetahui kursi siswa. Keterampilan manajemen kelas lainnya adalah pengaturan tempat duduk

siswa secara bergantian, yang bertujuan untuk memastikan kesempatan belajar yang sama bagi siswa.

- 2) Menggunakan media dan bahan ajar, kemampuan guru lain yang dapat dikontrol dalam melaksanakan pembelajaran adalah penggunaan media dan bahan ajar. Media massa adalah sesuatu yang dapat digunakan untuk menyampaikan pesan (materi pembelajaran, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan keterampilan siswa yang dapat memotivasi proses pembelajaran). Pada saat yang sama, materi pelajaran terkait dengan panduan. Guru dapat menggunakan alat-alat yang ada seperti bola dunia, peta, gambar, dan lainnya,
- 3) Penggunaan metode pengajaran, guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan materi yang disajikan. Idealnya guru harus menggunakan beberapa metode, yaitu metode pengajaran yang berbeda di dalam kelas, seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan metode pengelolaan atau diskusi dengan tugas, dan lainnya,
- 4) Penilaian penilaian pembelajaran, hasil belajar adalah kegiatan atau cara untuk mengetahui tujuan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran.

2.1.11 Kemampuan yang harus dimiliki Guru

Menurut Supardi, guru harus memiliki kemampuan :

- a. Kemampuan menyusun RPP: 1) mengetahui cara membuat RPP dengan baik dan benar, 2) mengetahui cara membuat CD (kompetensi dasar), 3) mengetahui cara menyusun SK (standar kompetensi).

- b. Kemampuan menerapkan pembelajaran: 1) guru mengetahui cara menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, 2) mengetahui cara menyampaikan mata pelajaran sesuai kurikulum sekolah, 3) mengetahui cara menggunakan metode pengajaran yang berbeda, 4) mengetahui cara menggunakan sumber pendidikan untuk menyampaikan materi pembelajaran, 5) guru mengetahui cara mengajak siswa di kelas untuk aktif.
- c. Kemampuan membangun hubungan: 1) guru mengetahui cara berkomunikasi dengan siswa, 2) mengetahui cara memberikan contoh yang baik dengan berbicara kepada siswanya, 3) mengetahui cara mendengarkan permasalahan siswanya, 4) mengetahui cara mendengarkan permasalahan siswanya. untuk menciptakan komunikasi yang baik dengan siswa sehingga siswa sopan dan santun.
- d. Kemampuan menilai hasil belajar: 1) mengetahui cara mengelola dan mengevaluasi hasil belajar siswa yang baik, 2) mengetahui cara memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan siswa, 3) mengetahui cara memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa.
- e. Keterampilan pengayaan: 1) mampu mengidentifikasi kekuatan dan kemampuan siswa, 2) mampu menawarkan pendekatan pembelajaran pengayaan.
- f. Kemampuan melaksanakan tindakan perbaikan: 1) mengetahui cara menyusun program perbaikan, 2) mengetahui cara melaksanakan dan mengevaluasi tindakan perbaikan.

2.1.12 Kompetensi Guru

Menurut kamus umum bahasa Indonesia kompetensi (kekuasaan) berarti kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Definisi dasar dari kompetensi adalah keterampilan atau kemampuan. Kualifikasi guru yang harus dimiliki guru menurut Pasal 91 Bab 10 IV Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu kualifikasi guru adalah: a) kualifikasi pedagogik, b) kemampuan kepribadian, c) kualifikasi sosial, d) kualifikasi profesi. . kualifikasi yang diperoleh melalui pelatihan profesional. (Wahyuningsih, 2018:40)

2.1.13 Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru adalah tugas yang diterima guru berdasarkan pemilihan jabatan guru yang berwenang dan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab seorang guru dalam kaitannya dengan tugasnya harus dipahami dengan berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya, yaitu mengembangkan kualitas. Oleh karena itu, setiap guru diharapkan dan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya baik dengan cara belajar sendiri melalui buku, mengikuti seminar, meningkatkan diri dalam pelatihan maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena meningkatkan profesionalisme diri berarti guru berusaha untuk berprestasi dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru adalah: a. Mengajar, yaitu pelaksanaan proses pembelajaran meliputi: penguasaan materi pembelajaran, perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, memimpin dan mengelola kegiatan

pembelajaran, dan evaluasi, b. Mengajar yaitu membimbing mahasiswa untuk memecahkan masalah baik akademik maupun non akademik, c. Administrator, yaitu manajemen sekolah dan kelas, yang menggunakan prosedur dan mekanisme administrasi dalam pelaksanaan tugasnya dan sesuai dengan etika profesi. (dia NabillaRosya, 2018:44)

2.1.14 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Salah satu kekuatan efektif kepemimpinan sekolah yang memiliki peran bertanggungjawab dalam menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah yaitu perilaku pemimpin sekolah yang mampu menginisiasi pemikiran baru dalam proses interaktif lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan. atau penyesuaian lingkungan sekolah, tujuan sekolah, sasaran, prosedur, input, proses atau output sesuai dengan kebutuhan perkembangan. Kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Ketrampilan dan kewibawaan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya mendorong semangat, kreativitas, partisipasi dan loyalitas dalam pekerjaan bawahannya. Menurut Pancasila, kepemimpinan berdasarkan Pancasila adalah kepemimpinan spiritual Pancasila, yang memiliki wewenang dan kekuasaan untuk membawa dan membimbing masyarakat sekitarnya untuk mewujudkan kehidupan bermasyarakat dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. (Wahyuningsih, 2018:45)

Peran kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas kerja guru sangatlah penting. Kepala sekolah hendaknya lebih fokus memperhatikan kegiatan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan dengan cara meningkatkan kinerja guru. Pimpinan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan

kompetensi guru. Kompetensi guru adalah kecakapan atau kemampuan yang harus dimiliki seorang guru untuk melaksanakan berbagai tugas yang dilakukannya. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memenuhi tanggung jawab dan perannya sebagai pemimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus melihat bahwa peran kepemimpinannya merupakan bagian dari kemampuan menghimpun seluruh kekuatan tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di bawah kendalinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah harus memberikan motivasi positif kepada bawahannya untuk berkomitmen mewujudkan tujuan sekolah dengan prestasi yang ditetapkan dalam kegiatan pendidikan melalui pembelajarannya. (Danilo Gomes de Arruda, 2021:27)

Untuk memenuhi peran dan tanggung jawabnya, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru. Pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui kerjasama, dimana guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan profesinya dan guru didorong untuk mengikuti berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah. Untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, kepala sekolah harus berusaha mendorong guru untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan sekolah. Keberhasilan suatu sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pengajar di sekolahnya, terutama dalam meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja guru, yang dapat dilakukan dengan cara memperbaiki perilaku guru di sekolah dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen yang berbeda. (Danilo Gomes de Arruda, 2021:28)

2.9. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Dalam rangka meningkatkan mutu pengajaran melalui pengajaran, diperlukan kepala sekolah yang memiliki keterampilan minimal yang ditetapkan dalam persyaratan kualifikasi kepala sekolah tahun 2007 dalam Permendiknas No. 13, yaitu keterampilan kepribadian, manajemen, kepemimpinan wirausaha, dan keterampilan sosial. Kepala sekolah harus menjadi pemimpin visioner yang mengarahkan dan memotivasi guru pada keinginan dan kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau staf. Mengutip Timpe, Wallach dan Jackson mengatakan bahwa "kepemimpinan adalah sejauh mana karyawan memandang kepemimpinan untuk mendorong partisipasi dan peka serta menerima masukan, ide, dan saran karyawan."(Sonedi et al., 2018:16)

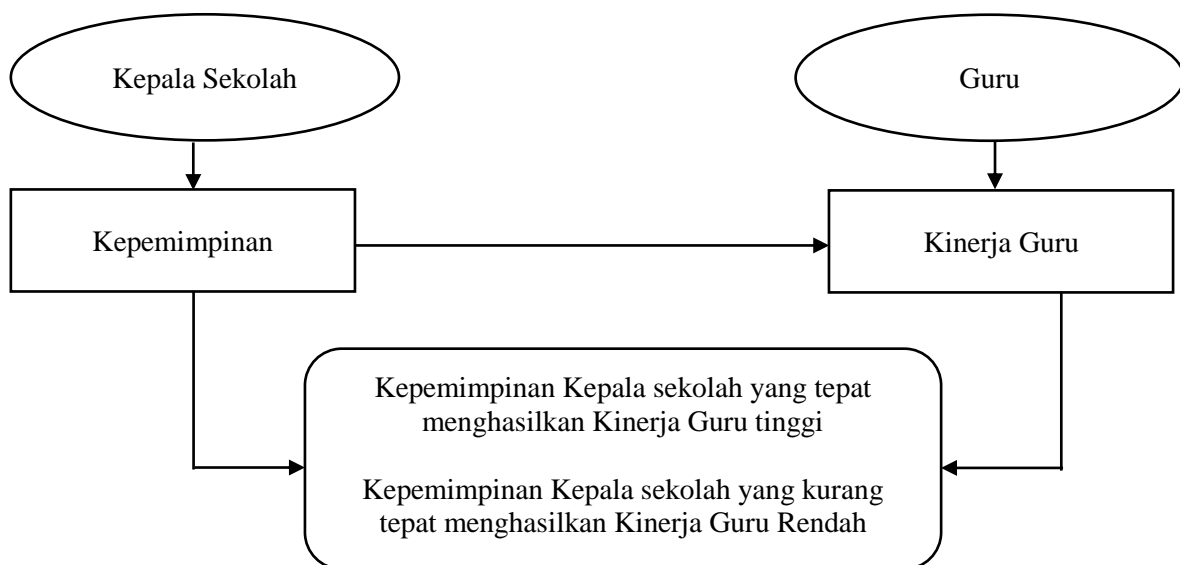
2.10. Kerangka konseptual

Efektivitas guru adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru untuk melakukan berbagai tugas profesional. Efektivitas seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pelatihan guru, motivasi awal guru dalam menentukan profesinya, dan faktor motivasi yang dicapai guru di lingkungan kerjanya dan sekolah, tidak dapat membedakan general manager. Kepala sekolah sebagai pemimpin lingkungan kerja guru dalam pengambilan kebijakan dan pengambilan keputusan sangat mempengaruhi kinerja guru.

Kepemimpinan dasar adalah cara direktur membuat anggotanya mencapai tujuan tertentu. Direktur mencoba mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan sekolah dalam pengelolaan sumber daya guru sangat ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pemandu dan penentu

arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya. Guru menerima kepemimpinan kepala sekolah jika gaya kepemimpinannya sesuai dan menyenangkan guru.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tepat gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dipilih, semakin baik pula hasil yang diperoleh guru. Singkatnya, kerangka penelitian ini dapat dilihat dari paradigma berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai, jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian lapangan yang data-datanya diambil dari lokasi penenilitan (Field Research). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang akan mendeskripsikan data yang terkumpul dengan menekankan pada proses analisis data secara induktif. Menurut (Sukardi, 2018:157) menyatakan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Selanjutnya Sukardi juga menjelaskan bahwa penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah warga SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai, seperti kepala sekolah dan guru. Informan yang diperlukan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan berbagai fenomena yang muncul ke permukaan. Fenomena yang terjadi pada suatu waktu dalam lingkup (konteks) penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting serta diperlukan

berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

(Sugiono, 2019:35) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif instrument utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru menjadi sumber data yang di bawah naungan SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.3 Tempat Penelitian

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penulisan tesis, maka dipilihlah tempat penelitian sesuai dengan judul, penulis mendefinisikan SMP Negeri 1 Sipispis sebagai lokasi penelitian yang letaknya di jalan Jenderal Sudirman No. 57 Desa Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai, Propinsi Sumatera Utara. Alasan penulis ingin melakukan penelitian di sekolah ini karena permasalahan yang akan diteliti ada di sekolah ini dan peneliti tertarik dengan kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah.

3.3.4 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai sejak bulan Nopember 2022 sampai dengan April 2023.

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	OKTO-NOV 2023				DESEMBE R 2023				JANUARI 2023				FEBRUARI 2023				MARET 2023				APRIL '2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian/Menyusun Proposal	■	■	■	■																				
2	Seminar Proposal					■	■																		
3	Perbaikan Proposal							■	■																
4	Penelitian Lapangan									■	■	■	■												
5	Analisis Data													■	■	■	■								
6	Penulisan Laporan/Bimbingan Tesis																	■	■	■	■				
7	Ujian Tesis																					■	■	■	■

3.4. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrument kunci, sekaligus pengumpul data. Instrument selain manusia dapat pula digunakan sebagai pedoman wawancara, observasi, dan catatan lapangan, serta alat bantu lain seperti foto,

rekaman, dan dokumentasi. Tetapi fungsinya sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrument.

3.5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik mengumpulkan data yang digunakan peneliti adalah observasi, studi dokumen, dan wawancara.

a. Observasi

Observasi dilakukan peneliti untuk mencari informasi data yang dilakukan dengan cara merekam kejadian, mencatat secara sistematis dari fenomena-fenomena yang ada di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai, yang mengacu pada kepemimpinan kunci dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Maka dalam hal ini peneliti hadir di suasana tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengamatan tentang bagaimana fenomena, aktifitas, kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Untuk itu, proses observasi ini dilaksanakan secara cermat dengan tujuan untuk memperoleh tingkat validitas (keabsahan) dan reabilitas (ketepatan) hasil pengamatan yang tinggi. Observasi dimaksud untuk melihat secara langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai tersebut dengan terlebih dahulu mempersiapkan pedoman tertulis tentang aspek-aspek yang akan yang akan diobservasi.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara peneliti sebagai instrument kunci yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai adalah kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Sipispis kecamatan sipispis kabupaten Serdang Bedagai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maka dalam penelitian ini wawancara merupakan salah satu teknik pokok dalam pengumpulan data untuk kepentingan peneliti. Untuk Teknik wawancara fleksibel, peneliti menyesuaikan waktu informan agar pemberi informasi lebih nyaman dan tidak mempengaruhi aktivitas yang dimilikinya. Melalui wawancara tertutup atau terbuka, peneliti berusaha memperoleh informasi secara langsung dan bertatap muka dengan informan yakni kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

Agar proses wawancara berlangsung efektif dan efisien, maka terlebih dahulu dipersiapkan materi wawancara yang berhubungan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Sifatnya tidak menyulitkan informan untuk menjawabnya, dan memberikan keleluasaan kepada mereka untuk menyatakan harapan dan keinginan untuk ke depannya dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis kecamatan sipispis kabupaten Serdang Bedagai.

c. Dokumentasi

Dokumen ada dua pengertian, yaitu pertama, sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, seperti surat keputusan, buku pedoman, buku panduan, majalah, kegiatan, aktifitas, program, naskah tertulis tentang kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Kedua, diperuntukan bagi surat-surat resmi seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi dan lainnya tentang kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

Maka dalam penelitian ini studi dokumen dilakukan untuk meneliti ataupun mengkaji dokumen-dokumen tentang kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

3.6. Teknik Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data deskriptif kualitatif dimana (Moleong, 2018:103) menyatakan bahwa analisis data adalah proses pengorganisasian rangkaian data, pengorganisasian data menjadi satu model, kategori dan unit deskriptif utama. Oleh karena itu analisis data adalah proses pemberian makna informasi dari lapangan dengan cara memilah, mengelompokkan, mengurutkan, dan lain-lain, sehingga data mudah dipahami dan diharapkan dapat melahirkan teori-teori baru. Untuk menganalisis data penelitian ini dengan konsep yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, teknik yang dipinjam dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018:221) ini diterapkan melalui tiga aliran, yaitu :

- 1) Reduksi informasi, yaitu proses pemilihan yang menitik beratkan pada penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data mentah yang dihasilkan dari dokumen tertulis di lapangan. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menangani hal-hal yang penting, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data secara lebih sistematis untuk menarik kesimpulan yang bermakna. Pengurangan data bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat dari hasil observasi terkait infrastruktur.
- 2) Pelaporan data, yaitu penyediaan informasi tentang infrastruktur yang dirancang untuk menarik kesimpulan. Informasi disajikan secara naratif dan didukung oleh tabel dan bagan atau grafik, baik dalam bentuk matriks, diagram atau jaringan lainnya. Menyajikan data, peneliti mencatat bahwa mereka adalah peningkat utama kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispi Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.
- 3) Membuat/memverifikasi kesimpulan yaitu: data mentah, lisan, tulisan atau perilaku, terkait kepemimpinan dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispi Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai yang diperoleh melalui observasi lapangan dan wawancara dengan pejabat terkait. , dikerjakan dengan mesin dan dirinci, kemudian dibuat menjadi perakitan lengkap.

3.7. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif keabsahan data sering difokuskan pada uji validitas. Dalam hal ini, temuan atau data dapat dinyatakan valid jika tidak ada perbedaan antara

yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. (Sugiyono, 2018:270-277) menyatakan, uji keabsahan data dalam menentukan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif harus didasarkan pada empat kriteria, yaitu :

- 1) Kredibilitas (credibility), kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan perpanjangan pengamatan apabila data belum lengkap. Kemudian, apabila ada hal-hal yang belum dapat diketahui tentang data yang terkait dengan kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai, perlu untuk meningkatkan ketekunan dalam penelitian. Saat menguji data, perlu dilakukan triangulasi, yaitu memeriksa data dari sumber yang berbeda dengan cara yang berbeda dan pada waktu yang berbeda untuk memastikan keandalan data yang dikumpulkan. Di sisi lain, peneliti harus memverifikasi semua data yang dikumpulkan oleh penyedia data. Tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh informasi yang diterima sesuai dengan informasi yang diberikan oleh provider. Ketika perbedaan yang sangat tajam ditemukan, peneliti harus mendiskusikan semuanya dan menyesuaikannya oleh pemberi data.
- 2) Keteralihan (transferability), keteralihan adalah sejauh mana hasil suatu penelitian dapat diterapkan dan dialihkan atau diserahkan kepada pembaca dan pemakai. Pembaca laporan peneliti ini diharapkan mendapat gambaran yang jelas mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai, sebenarnya agar hasil

penelitian dapat diaplikasikan atau diberlakukan kepada konteks atau situasi lain yang sejenis.

- 3) Keandalan, kehandalan adalah ketika orang lain dapat mengulang proses penelitian. Peneliti berusaha untuk konsistensi sepanjang proses penelitian untuk memenuhi persyaratan saat ini. Semua kegiatan penelitian harus dievaluasi terkait dengan informasi yang diperoleh, dengan memperhatikan konsistensi dan tanggung jawab.
- 4) Kepastian atau penegasan (verifiability), kepastian informasi harus dipercaya atau diakui oleh banyak orang (objektivitas) agar kualitas data penelitian ini dapat diperhitungkan sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan. Out Confirming, dapat dikatakan bahwa kebenaran informasi tersebut dapat dipercaya.

Berdasarkan empat kriteria di atas, maka dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan terlebih dahulu akan dilakukan dengan berbagai pendekatan supaya data yang diperlukan mudah diperoleh. Berikutnya melakukan triangulasi dengan mendapatkan data berulang-ulang sehingga data yang diperoleh benar, dan dilanjutkan dengan melakukan tanya jawab untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Selanjutnya melakukan pengecekan data. Akhirnya dengan berpedoman pada hasil catatan pengamatan (observasi), studi dokumen dan wawancara, maka diperoleh data yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Profil SMP Negeri 1 Sipispis

SMP Negeri 1 Sipispis adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Sipispis, Kec. Sipispis, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 1 Sipispis berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, yang beralamat di jalan Sudirman No. 27 Sipispis, Kec. Sipispis, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara, dengan kode pos 20992. Dari awal berdiri SMP Negeri 1 Sipispis mengalami 9 (Sembilan) kali rotasi pergantian kepemimpinan kepala sekolah yaitu : 1). Gb.Sinaga mejabat menjadi kepala sekolah tahun 1984 sampai tahun 1989, 2) Agustinus Pangabean mejabat menjadi kepala sekolah tahun 1989 sampai tahun 1991, 3) Bugel Siswono mejabat menjadi kepala sekolah tahun 1992 sampai tahun 1996, 4) Drs. Oskar Saragih mejabat menjadi kepala sekolah tahun 1996 sampai tahun 2005, 5) Aspul. A Lubis mejabat menjadi kepala sekolah tahun 2006 sampai tahun 2012, 6) Drs.Raden Saragih mejabat menjadi kepala sekolah tahun 2013 samnpai tahun 2017, 7) Asrul Sani SPd. 2017, 8) Pelita Silaban MPd. mejabat menjadi kepala sekolah tahun 2018 sampai tahun 2020, dan 9) Masriani SPd. 2021 sampai sekarang. Untuk mendukung kegiatan proses belajar mengajar SMP Negeri 1 Sipispis menyediakan listrik untuk membantu kegiatan belajar mengajar. Sumber listrik yang digunakan oleh SMP Negeri 1 Sipispis berasal dari PLN. SMP Negeri 1 Sipispis menyediakan akses internet yang dapat

digunakan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar menjadi lebih mudah. Provider yang digunakan SMP Negeri 1 Sipispis untuk sambungan internetnya adalah Telkomsel Flash. Pembelajaran di SMP Negeri 1 Sipispis dilakukan pada Pagi. Dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama 6 hari. SMP Negeri 1 Sipispis memiliki akreditasi B, berdasarkan sertifikat 789/BANSM/PROVSU/LL/X/2018.

4.1.2 Visi SMP Negeri 1 Sipispis

Menjadi sekolah unggul dan berprestasi, mandiri dalam berkarya, santun dalam berperilaku dan global dalam berwawasan dengan landasan agamis.

4.1.3 Misi SMP Negeri 1 Sipispis

- a. Terciptanya suasana demokrasi, transparan, dan akuntabel
- b. Meningkatkan sumberdaya secara optimal meliputi etos kerja, disiplin dan bertanggung jawab.
- c. Terlaksananya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) secara Optimal
- d. Peberdayaan Sarana dan Prasarana secara Optimal
- e. Pemberdayaan budaya Islami dalam kehidupan sekolah dengan motto (Salam, senyum, sapa, sopan dan santun).
- f. Meningkatkan kerjasama peran serta masyarakat.

4.1.4. Tujuan Sekolah SMP Negeri 1 Sipispis

Tujuan madrasah untuk menghasilkan tamatan yang berkualitas, sanggup berkompetisi, memiliki moral yang kuat serta dapat diterima dalam kehidupan masyarakat. Adapun Strategi SMP Negeri 1 Sipispis dalam mengembangkan dan memajukan pendidikan di kabupaten Serdang Bedagai adalah:

- a. Jumlah guru yang cukup dan kompeten di bidangnya.
- b. Mengembangkan sikap saling memiliki dan bertanggung jawab.
- c. Membina hubungan yang harmonis antara sekolah dan masyarakat.
- d. Manajemen yang tertib dan transparan.
- e. Mengembangkan strategi/metode pengajaran yang efektif.
- f. Pemberdayaan semua unsur dalam perencanaan dan kegiatan.

4.1.5. Sarana Prasarana Sekolah SMP Negeri 1 Sipispis

Tabel 4.1 Data Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Sipispis

No.	Jenis Ruang	Jumlah
1	Perpustakaan	1 Kelas
2	Laboratorium IPA	1 Kelas
3	Lab Komputer	2 Kelas
4	Lab Bahasa	1 Kelas
5	Ruang UKS	1 Kelas
6	Ruang Belajar	15 Kelas
7	Keterampilan	1 Kelas
8	Ruang Serbaguna	1 Kelas
9	Ruang Ibadah	1 Kelas
10	Ruang Kantin	3 Kelas

Sumber : Data Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Sipispis, 2023

Perlengkapan administrasi serta perlengkapan belajar mengajar baik yang berupa ruang teori maupun praktek juga cukup memadai dengan jumlah yang relatif cukup, mulai dari komputer, printer, mesin ketik, LCD, lemari, TV/audio, meja siswa, serta kursi siswa.

4.1.6. Keadaan Kepala Sekolah Guru, dan Pegawai SMP Negeri 1 Sipispis

Keadaan Kepala Sekolah, Guru dan Pegawai SMP Negeri 1 Sipispis Dalam menyelenggarakan pendidikan yang unggul, maka terdapat pembagian

tugas/jabatan agar seluruh pegawai menjalankan tugas secara profesional.

Pembagian tugas/jabatan di SMP Negeri 1 Sipispis sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Keadaan kepala sekolah dan Guru SMP Negeri 1 Sipispis

NO	NAMA	BIDANG STUDI
1	Masriani Purba, S.Pd,M.Si	Kepala Sekolah
2	Bertua Tobing, S. Pd	Prakarya
3	Mei Lindawati Nst	B. Inggris
4	Mahdiana Purba	B. Indonesia
5	Nurhayati	IPS
6	Salman Siregar, S. Pd.I	B. Inggris
7	Mendung Sari, S. Pd	BP/BK
8	M. Ely Syahputra Srg, S. Pd	BP/BK
9	Zulchairida Aminah Srg, S. Pd	Seni Budaya
10	Mr. Jambi S.P.d	B. Inggris
11	Nanias Tuti Safitri, S. Pd	Matematika
12	Elianta Br. Ginting, S. Pd	B. Indonesia
13	Nurainda Sitopu, S. PdK	Pend. Agama Kristen
14	Maharani Purba, S. Pd	Pend. Agama Islam/IPA
15	Khairul Anwar Tjg, S. Pd.I	Pend. Agama Islam
16	Eva Suhana, S. Pd	Muatan Lokal
17	Deni Lidiana Srg, S. Pd	IPA
18	Aminatul Juhri Purba, S. Pd	IPS
19	Irma Perawai Purba, S. Pd	Muatan Lokal
20	Martini Saragih, S. Pd	B. Inggris
21	Lasmayuni Purba, S. Pd	Matematika

NO	NAMA	BIDANG STUDI
22	Yeni Saragih, S. Pd	Bhs. Indonesia
23	Dwi Safitri Pitaloka, S. Pd	Penjaskes
24	M. Imam Bukhori, S. Pd	Penjaskes
25	Jhon P. Damnaik, S. Pd	Penjaskes
26	Ummi Damayanti Purba, S. Pd	IPA
27	Azrytus Salsabila Purba, S. Pd	IPA
28	Muhammad Yamin Lubis	Prakarya
29	Dra. Purwati	IPS
30	Sawaluddin Nasution	IPS
31	Masdiyani Purba, AM. Komp	TIK
32	Muhammad Ridhoi	Penjaskes
33	Harry Apri Hamja Saragih	TIK

Sumber : Data Guru SMP Negeri 1 Sipispis, 2023

4.1.7. Keadaan Keadaan Siswa SMP Negeri 1 Sipispis

Adapun keadaan siswa yang belajar di SMP Negeri 1 Sipispis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3.

Data siswa menurut kelas SMP Negeri 1 Sipispis

No	Kelas	Rombel	Jumlah siswa
1	VII	4	120
2	VIII	4	122
3	IX	4	125
	Jumlah	12	367

Sumber: Data Siswa SMP Negeri 1 Sipispis, 2023

4.1.8. Program Kegiatan SMP Negeri 1 Sipispis

a. Program Adiwiyata/Pendidikan Lingkungan Hidup

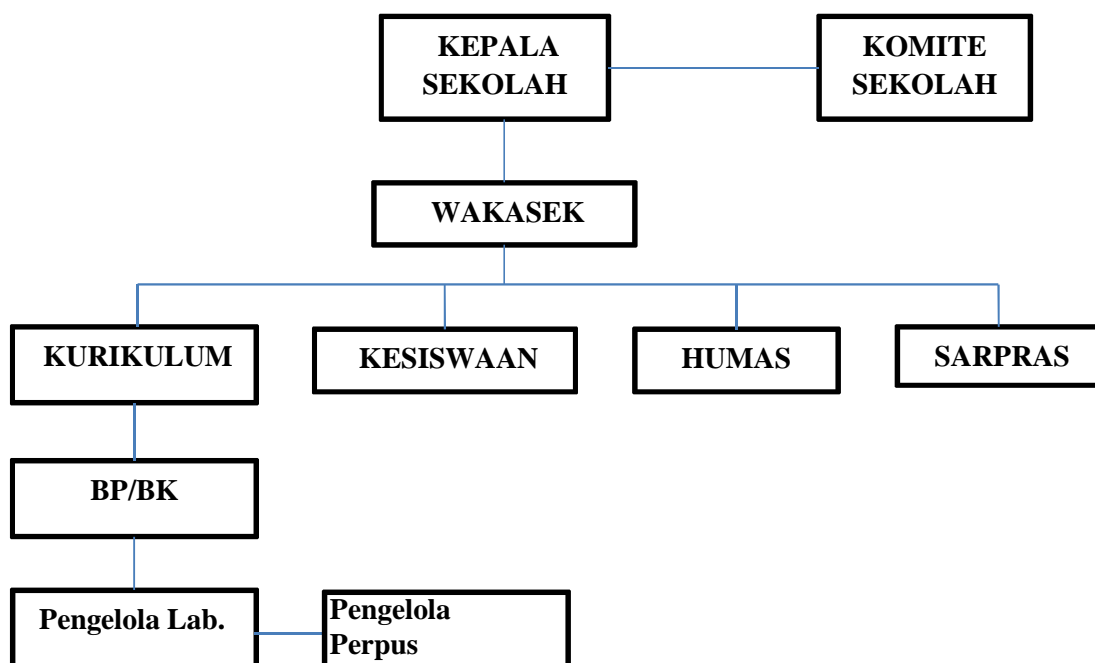
SMP Negeri 1 Sipispis memiliki program salah satunya ialah program adiwiyata/pendidikan lingkungan hidup yang mementingkan kebersihan lingkungan. Tujuannya ialah agar peserta didik dapat memiliki nilai-nilai karakter yang baik, tidak hanya sesama manusianya akan tetapi dengan cinta akan lingkungannya. Untuk menciptakan semua itu perlu adanya kerja sama dari semua pihak baik dari kepala sekolah, pihak guru dan peserta didik. SMP Negeri 1 Sipispis memiliki gelar yang disebut dengan sekolah ADIWIYATA atau sekolah yang berwawasan lingkungan yang dikemas dengan pendidikan lingkungan hidup. Salah satu usaha untuk mempertahankan hal tersebut adalah dengan cara menjalankan semua program yang berkenaan dengan kebersihan lingkungan. Salah satunya dengan dilaksanakannya Jum'at bersih. Kegiatannya ialah semua warga sekolah melakukan kegiatan kebersihan mulai dari pihak guru dan juga peserta didik. Disana juga dilaksanakan perlombaan kebersihan kelas untuk melatih siswa agar mereka terbiasa dalam kebersihan, tidak hanya dalam lingkungan sekolah saja akan tetapi nilai-nilai karakter tersebut diharapkan terbawa ke lingkungan keluarga ataupun masyarakat.

b. Program Pembinaan Karakter/Istigotsah

SMP Negeri 1 Sipispis tidak hanya melaksanakan program adiwiyata/pendidikan lingkungan hidup, akan tetapi juga melaksanakan program pembinaan karakter dan juga istigotsah. Program tersebut bertujuan untuk mengembangkan nilai-nilai karakter anak yang baik dan juga meningkatkan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Sehingga mereka memiliki sikap yang baik terhadap sesama. Dalam Islam pun dijelaskan bahwa manusia itu harus bersikap baik, baik itu terhadap Yang Maha Kuasa, terhadap manusianya, dan juga terhadap alam. Pelaksanaan pembinaan karakter dan juga Istigotsah dilakukan setiap hari Jum'at secara bergantian dengan kegiatan Jum'at bersih dan Jum'at olahraga.

4.1.9. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Sipispis



Gambar 4.4.

Struktur Organisasi SMP Negeri
1 Sipispis

4.2. Temuan Penelitian

Pada bab IV ini, peneliti akan memaparkan mengenai temuan hasil penelitian. Temuan penelitian ini merupakan deskripsi dari data yang diperoleh dalam

pengumpulan data di lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya dalam pembahasan akan dilakukan analisis hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis, Kecamatan Sipispis, Kabupaten Serdang Bedagai.

Informasi yang dihasilkan dalam proses penelitian dideskripsikan, didahului dengan deskripsi informasi umum. Informasi umum yang akan diuraikan meliputi gambaran umum tempat penelitian yang merupakan lembaga pendidikan yaitu SMP Negeri 1 Sipispis yang bertempat di Kabupaten Serdang Bedagai dan profil tempat penelitian, dilanjutkan dengan temuan penelitian dan analisis atau pembahasan data penelitian. Hasil penelitian ini diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan, kemudian mengamati interaksi informan dengan lingkungannya untuk mencari informasi yang diperlukan, dan membuat studi dokumentasi. Deskripsi hasil penelitian berupa deskripsi berdasarkan informasi dari informan.

Bab IV memaparkan beberapa pengamatan peneliti sebagai hasil penelitian terhadap pengumpulan data dan pengolahan data yang ditemukan di lapangan. Semua data yang dikumpulkan oleh peneliti tentunya sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Hasil penelitian yang diperoleh di lapangan dideskripsikan dan dianalisis untuk menarik kesimpulan tentang tujuan awal penelitian. Tujuan penelitian ini dijelaskan pada BAB I, bahwa penelitian ini bertujuan untuk : (1) Pengetahuan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis, (2) Untuk mengetahui bagaimana pola kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1

Sipispis, (3) Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1. Sipispis.

4.3. Pembahasan

Dalam kedudukan kepala sekolah yang melaksanakan kegiatan pendidikan, kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan dan pengarahan kegiatan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan seluruh sekolah, mengelola sekolah dan memberikan tugas kepada semua. seorang pegawai baik di dalam maupun di luar kelas. Guru merupakan salah satu komponen tenaga kependidikan yang sangat mempengaruhi keberhasilan siswa dan meningkatkan kualitas pengajaran yang didasarkan pada kualitas pekerjaan dan kemampuan guru dalam menunaikan tugas-tugas pelatih.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meliputi beberapa hal dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Sipispis berpartisipasi dalam penelitian ini. Materi diperoleh dari observasi wawancara dan jawaban responden dalam dokumentasi. dianalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang terungkap dalam wawancara dan hasil observasi berikut ini. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala SMP Negeri 1 Sipispis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mengatakan sebagai berikut :

4.3.1 Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

Kepemimpinan juga merupakan faktor kunci dan faktor penentu bagi tindakan politik yang diambil dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini adalah inti dari manajemen organisasi, sumber daya utama dan fokus dari semua aktivitas dalam organisasi. Upaya peningkatan kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Dukungan dari bawah selalu terlihat hanya ketika manajemen benar-benar kompeten dan unggul. Oleh karena itu kepemimpinan sangat penting dalam pencarian kualitas yang diinginkan di sekolah mana pun. Sekolah akan berkembang pesat jika dipimpin oleh para visioner yang memiliki jiwa kepemimpinan dan integritas kepribadian untuk meningkatkan kualitas. (Amiruddin, 2019:12)

Kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan kita, baik di sekolah, rumah, masyarakat maupun bangsa dan negara. Jika bapak adalah pemimpin di rumah, direktur di sekolah adalah orang yang disertai kedudukan tertentu dalam masyarakat, bahkan di negara dikenal ada presiden. Tanggung jawab seorang pemimpin sangatlah besar. Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang dapat memimpin dirinya sendiri sebelum dia dapat memimpin orang lain. Kepemimpinan adalah hubungan yang erat antara seseorang dengan sekelompok orang untuk kepentingan bersama. Al-Qur'an menyebutkan bahwa tujuan Allah SWT menciptakan manusia adalah untuk menjadi Khalifah fil Ardhi, maka sangat wajar jika manusia harus bisa memimpin dirinya sendiri

dan bisa memimpin orang lain. Di tengah persaingan global ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan Islam atau sistem sekolah harus bangkit melalui kinerja kelembagaan yang efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran sekolah harus mampu meyakinkan masyarakat bahwa semuanya berjalan dengan baik, meliputi perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, mengamankan dan menggunakan sumber daya guru, merekrut sumber daya siswa, kerjasama antara sekolah dan orang tua, dan hasil sekolah yang mungkin. Untuk memenuhi persyaratan ini, pemimpin sekolah harus memiliki keterampilan yang sesuai, termasuk pengetahuan profesional, keterampilan mengajar, keterampilan manajemen, dan keterampilan sosial. (Amiruddin et al., 2022 :9)

Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong pengarahannya kelompok dan mendorong orang bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin yang berhubungan langsung dengan sekolah. Dia adalah kepala penjaga pendidikan, yang mengawasi berbagai kegiatan pembelajaran dan pendidikan dalam kerangka ini. Keberhasilan sekolah tergantung pada seberapa besar tugas yang dipikulnya, kepribadian dan kemampuan menghadapi unsur-unsur masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha menciptakan kondisi sosial yang mendukung berfungsinya sekolah yang dikelolanya. (Amiruddin et al., 2022:10)

Wawancara dan observasi mengungkapkan bahwa kepala sekolah memotivasi guru, sedangkan motivasi kepala sekolah adalah mendorong dan berinvestasi pada guru serta menciptakan hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang menyenangkan

sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah dalam pertemuan atau diskusi dengan guru secara pribadi. Selain itu, pemberian imbalan berupa kenaikan pangkat, uang atau barang, piagam/sertifikat. Menurut keterangan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis sebagai berikut :

“Sebagai seorang pemimpin tentunya saya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi peran saya sebagai seorang pendidik atau pendidik. Saya berlatih setiap hari yaitu memberi masukan kepada guru, pelatihan guru, sebagai pelatihan guru, pelatihan diajarkan, misalnya mempersiapkan pelajaran. rencana sesuai kurikulum dan pembelajaran komparatif. Direktur memberikan penghargaan kepada guru, tetapi tidak secara materi, tetapi dalam dukungan spiritual dan pujian terus-menerus untuk pengembangan bakat mereka. Direktur sebagai pendidik selalu mendukung guru dengan membimbing dan menasihati mereka dalam rapat, saya selalu mengingatkan akan pentingnya disiplin bagi guru dan pentingnya mentaati tata tertib guru yang telah di buat bersama, dalam kegiatan sehari-hari sebagai kepala sekolah saya berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan disiplin diri, berpakaian rapi, selalu berusaha berbicara yang sopan dan ramah, berusaha untuk selalu terbuka dengan para guru dan staff, dengan harapan hal ini dapat di contoh dan di teladani oleh para guru”.

Pernyataan kepala sekolah tersebut dibenarkan oleh guru bernama Ibu Mendung

Sari, S.Pd yang menyatakan:

“Benar, kepala sekolah sepanjang yang saya lihat selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, selalu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh guru, pegawai dan siswa, selalu datang kesekolah tepat waktu dan juga mengawasi kegiatan pembelajaran dan juga kebersihan lingkungan sekolah”.

Pada umumnya guru yang melakukan kunjungan kelas disupervisi oleh kepala sekolah selama satu semester. Guru Nurhayati Tanjung, S.Pd mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah selalu memberikan arahan dan motivasi kepada guru-guru dan membina dan membimbing dalam membuat RPP dengan cara mengadakan rapat sebelum proses pembelajaran aktif, dalam pemberian tugas atau arahan kepada guru kepala sekolah selalu memberikan pengarahan jika ada perkembangan terbaru.

Pernyataan yang disampaikan Nurhayati Tanjung, S.Pd tersebut dibenarkan oleh Guru Salman Siregar, S.Pd yang menyatakan:

“Kami disini tidak akan melakukan tindakan apapun sebelum ada arahan dari kepala sekolah. Segala keputusan dan tindakan itu sifatnya berorientasi dengan arahan kepala sekolah maupun pihak sekolah. Arahan yang dilakukan kepala sekolah itu terjadi terkadang langsung, terkadang melalui himbauan yang disampaikan pihak sekolah melalui media atau pemberitahuan di *WAG (Whatsup Group)*. Misalnya pelaksanaan Kurikulum Merdeka Belajar disekolah hampir tiap hari kepala sekolah terus memantau dan memberikan pengarahan jika ada perkembangan terbaru, mulai dari materi yang diberikan fasilitas yang tersedia, kemudian hal-hal yang berkembang semua diarahkan. Jika guru ada masalah, kepala sekolah menelpon ke kantor kepala sekolah, disana kepala sekolah menanyakan apa kendala dan kendalanya, jika kepala sekolah mengetahui masalah guru, kepala sekolah mengarahkan dan memotivasi guru yang bersangkutan, tidak hanya kepala sekolah selalu mengajar para guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Guru Mendung Sari, S.Pd juga menyatakan dengan teknologi class visit dan kontrol kehadiran guru, peran kepala sekolah cukup efektif terhadap guru, bagi guru yang disiplin diberi hadiah untuk memotivasi guru-guru yang lain. Mendung Sari, S.Pd. Mengatakan:

“Kami sebagai guru sangat termotivasi dalam bekerja, karena kepala pihak sekolah selalu membimbing kami baik dalam penyusunan RPP maupun di hadapan kepala sekolah pembimbing melalui kunjungan kelas. Kepala sekolah sepanjang yang saya lihat juga selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, selalu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh guru, pegawai dan siswa, selalu datang kesekolah tepat waktu dan juga mengawasi kegiatan pembelajaran dan juga kebersihan lingkungan sekolah”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan evaluasi kinerja guru dengan melakukan rapat. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja guru dan keberhasilan siswa dalam kegiatan pembelajaran serta mengetahui seluruh komponen semua kelebihan dan kelemahan guru

dalam menjalankan tugasnya, khusus untuk kelemahannya setelah proses evaluasi bersama nantinya akan dibenahi bersama dan kepala memberikan tindak lanjut terhadap kelemahan tersebut. Setelah itu dilakukan evaluasi secara kontinyu artinya melihat sampai dimana kemajuan atau kekurangan dalam proses yang diamati. Dengan demikian penulis menyimpulkan kepala sekolah telah melaksanakan evaluasi kinerja guru walaupun belum maksimal.

Guru adalah tenaga fungsional penggerak pendidikan, yang memiliki kemampuan merancang dan melaksanakan program pendidikan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja guru, yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan guru tentang kualifikasinya sendiri, sehingga dapat memuaskan dirinya sendiri dan anak didiknya. Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu tugas guru untuk memaksimalkan pendapatannya.

4.3.2 Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

Gaya kepemimpinan seseorang cenderung tetap konstan dalam segala situasi, atau gaya kepemimpinan seseorang bersifat fleksibel atau “fleksibel”. Gaya manajemen pendidikan lebih baik tercermin dalam model-model yang dikembangkan dalam berbagai kebijakan yang diambil dalam pelaksanaan manajemen. Kepala sekolah, guru dan personel sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan sangat nampak dalam gaya manajemen dan strategi yang diterapkan terserap dalam upaya menggerakkan seluruh warga pendidikan dalam sosialisasi program pendidikan dan hubungan antar guru. dan

siswa. Kepemimpinan yang maju tidak lepas dari partisipasi pengikut. Program pelatihan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa banyak partisipasi pengikut. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan seseorang. Jika calon manajer pelatihan atau penyedia pelatihan kurang memiliki motivasi, mereka cenderung tidak akan belajar atau bekerja dengan baik. (Sidiq&Khoirussalim, 2021:5)

Pola kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dipimpinnya. Pola Kepemimpinan Partisipan adalah salah satu sikap kepemimpinan yang bersedia membantu dan turut serta melakukan hal yang menjadi tujuan. Sehingga kepala sekolah terlihat lebih kepada mitra kerja yang saling mendukung. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis juga memiliki gaya kepemimpinan partisipan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan:

“Meskipun saya kepala sekolah tetapi saya tidak selalu ingin diutamakan. Jika dalam kesempatan apapun tetap bersama-sama dengan guru sampai apa yang dikerjakan selesai. Misalkan pada saat pembuatan Rancangan Pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah pada saat ajaran baru, selain memberikan pengarahan saya turut serta dalam pengerjaan. Meskipun sekedar memantau dan bertanya apakah sudah selesai semua tugas guru, tetapi saya tetap mendampingi selama memang yang dikerjakan untuk kepentingan bersama dan untuk sekolah. Bahkan ketika saya tidak ditempat saya tetap meluangkan waktu untuk memonitor para guru”.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipan kepala sekolah tidak saja hanya memberikan pengarahan tetapi, tidak segan untuk membantu, apa yang menjadi kebutuhan dan mencerminkan kebersamaan di SMP Negeri 1 Sipispis. Fakta ini didukung dengan adanya sikap kepala sekolah yang mau

bersama-sama dengan guru menyiapkan RPP pada saat ajaran baru. Hal ini di perkuat dari hasil wawancara dengan Guru Nurhayati Tanjung, S.Pd yang menyatakan:

“Tbu Kepala Sekolah itu orangnya simple, bahkan dalam setiap moment kepala sekolah mau membantu, atau mengajak guru makan bersama untuk menciptakan kebersamaan, gaya kepemimpinan seperti ini membuat guru merasa nyaman, santai dan senang. Terus Terang ya, kalau kepala sekolah langsung ikut serta bekerja untuk kepentingan sekolah semua guru semangkin bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas. Seperti juga dalam keindahan taman kelas, kepala sekolah ikut serta membantu memberi ide dekorasi yang cantik untuk setiap taman dikelas masing-masing dan kepala sekolah juga sering memberikan penghargaan berupa hadiah kecil bagi wali kelas yang mampu mengkoordinasi taman dan kelasnya dengan bersih dan indah.

Dengan demikian, gaya manajemen dan teknik manajemen seperti itu dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah terlihat dari pembuatan RPP yang dibuat guru tepat waktu, tingkat kehadiran guru yang sudah mulai tepat waktu. Gaya kepemimpinan yang rendah hati dan ramah membuat guru bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas. Selain itu, kepala sekolah siap membantu jika ada kendala, misalnya dengan menawarkan paket online, selalu mengikuti kegiatan sekolah, bahkan terkadang mengundang semua guru dan staf untuk makan.

4.3.3 Kendala yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

Tujuan manajemen merupakan kerangka kerja ideal/filosofis yang dapat memandu tindakan setiap manajer dan juga memberikan ukuran untuk mencapainya. Tujuan kepemimpinan adalah agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien dengan setiap kegiatan yang dilaksanakan. Untuk mencapai tujuan manajer, manajer harus melakukan tugas manajerialnya. Supardi menyebutkan fungsi administrasi

sebagai: a. merumuskan kebijakan dan kebijakan umum b. Libatkan anggota kelompok (guru, dosen) dalam berbagai kegiatan, c. Bantu anggota tim dengan pemecahan masalah dan pemecahan masalah, d. Ciptakan dan promosikan semangat tim atau promosikan semangat tinggi di antara anggota tim, e. Melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan, f. Bagikan dan delegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada semua anggota tim sesuai dengan tugas dan metode operasi mereka, g. Meningkatkan daya kreatif anggota tim, h. Menghilangkan rasa malu dan rendah diri di antara anggota kelompok, sehingga berani mengemukakan pendapatnya untuk kepentingan bersama.(diaNabillaRosya,2018:24)

Dalam meningkatkan kinerja guru tidak semuanya berjalan sesuai rencana, terkadang ada kendala dalam pengelolaan lembaga yang menghalangi pengelola dalam memenuhi tanggung jawabnya, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 1 Sipispis, kepala sekolah memiliki kendala untuk meningkatkan kinerja para guru. Hambatan yang dihadapi pimpinan sekolah dalam meningkatkan efektivitas guru antara lain :

1. Faktor jabatan kepala sekolah yang singkat.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan:

“Masa jabatan kepala sekolah tidak tetap, bisa kapan aja dipindahkan atau minta pindah sesuai keputusan dari Dinas terkait”.

Hal ini dibenarkan oleh Mendung Sari, S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah yang menjabat disekolah ini tidak ada yang lama masa jabatannya, seperti kepala sekolah sebelumnya M. Asrul Sani, S.Pd yang hanya menjabat 10 bulan, yaitu pertengahan 2018 sampai pertengahan tahun 2019. Lalu Pelita Silaban dari tahun 2019 sampai 2021”.

Hal Ini juga mengakibatkan program kerja, peraturan, dan perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah yang satu belum terlaksana dengan maksimal ataupun belum selesai dilaksanakan telah beralih ke kepala sekolah lain yang mengakibatkan program kerja tersebut tidak terlaksana secara maksimal.

2. Faktor ketidak disiplin

Beberapa guru kurang disiplin dalam bekerja dikarenakan jarak tempuh dari rumah ke sekolah jauh. Seperti hasil wawancara dengan para beberapa guru yang menyatakan:

“Rumah kami jauh dari sekolah sekitar hampir memakan waktu satu jam dalam perjalanan, belum lagi cuaca yang tidak mendukung dimana akses jalan rumah kami ke sekolah masih tanah merah. Hal ini yang membuat kami kadang datang terlambat”.

3. Faktor penghasilan atau honor

Penghasilan atau honor yang diterima guru kecil karena saat ini sebagian besar guru di SMP Negeri 1 Sipispis yang merupakan Guru Honorer menerima upah kerja sesuai dengan jumlah jam yang diterima. Hal ini dibenarkan kepala sekolah yang menyatakan

“Saya tidak bisa melarang anak buah saya mengajar di sekolah lain, karena jam yang diperoleh disekolah ini tidak mencukupi untuk memenuhi target penerima tunjangan dari Kabupaten”.

Pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah ini juga yang dibenarkan oleh Guru Maharani Purba yang menyatakan:

“Karena jam mengajar saya yang sedikit disekolah ini maka saya mengambil jam mengajar disekolah lain. Selain untuk memenuhi kuota jam mengajar juga untuk menambah penghasilan yang didapat.

Kendala ini kadang yang membuat ada beberapa guru bertabrakan waktu kerjanya pada saat rapat Dinas atau hal-hal penting lainnya.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

- a. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis yaitu memenuhi perannya sebagai : *pendidik, administrator, pembimbing, pemimpin, pembaharu dan motivator*, didasarkan pada hasil kerja guru dan kemampuan kerja guru serta proses pembelajaran, yang dilaksanakan sedemikian rupa sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan guru mampu meningkatkan kinerja dan keterampilannya.
- b. Pola kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dipimpinnya. Dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis pola kepemimpinan partisipan adalah pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, salah satu sikap kepemimpinan yang ditunjukkan adalah bersedia membantu dan turut serta melakukan hal yang menjadi tujuan. Sehingga kepala sekolah terlihat lebih kepada mitra kerja yang saling mendukung.
- c. Kendala menghadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas guru

- d. di SMP Negeri 1 Sipispis: *pertama* Jabatan Kepala sekolah yang singkat, *kedua* ketidak disiplin beberapa guru dikarenakan jarak tempuh dari rumah ke sekolah jauh, *ketiga* Penghasilan atau honor yang diterima guru kecil.

5.2. Implikasi

Berdasarkan uraian simpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi untuk kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta implikasinya terhadap pembelajaran di sekolah sebagai berikut :

5.2.1 Teoritis

Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Komponen yang diteliti meliputi Kepemimpinan kepala sekolah, Pola Kepemimpinan dan Kendala yang dihadapi. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru. Diharapkan kepada guru dapat menjalin komunikasi dengan baik terhadap semua orang yang ada di lingkungan sekolah seperti kepada kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan dan siswa, dan agar terjalin rasa kebersamaan dan saling menghargai semua orang yang ada di lingkungan sekolah sehingga terciptalah kohesivitas yang baik dan rasa memiliki sekolah SMP Negeri 1 Sipispis.

5.2.2 Peraktis

Kepala sekolah merupakan pemegang kendali dari sebuah lembaga pendidikan. Maju, mundur dan berkembang tidaknya suatu lembaga pendidikan berada ditangan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan pola kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian kepala

sekolah menjadi sosok pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja guru dan seluruh elemen sekolah untuk melakukan perubahan yang lebih baik.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis, peneliti mengajukan beberapa saran :

- a. Kepala sekolah lebih peka terhadap guru yang berjuang atau berpengalaman dan selalu mendukung guru. Dan untuk menunaikan tugas saya sebagai kepala sekolah, agar pembelajaran dapat berjalan maksimal dan hasil kerja guru dapat meningkat.
- b. Guru harus mempersiapkan diri baik berdasarkan kemampuan fisik untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan
- c. Sekolah harus beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A., Nasution, S. R., Hutasuhut, S., Isa, M., & Zaini, F. (2022). Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts Pab-1 Sampali. *Jurnal Muara Pendidikan*, 7(1), 9–13. <https://doi.org/10.52060/mp.v7i1.649>
- Danilo Gomes de Arruda. (2021). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*Title. 6.
- dia NabillaRosya, N. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Islam Cendikia Bandar Lampung. *Universitas Islam Negeri*, 53(9), 1689–1699.
- Kompensasi, P., Ariesa, Y., Kamal, J., Emmanuel, A., Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P., Ahmad, S., Utari, A. S., Puspita, Y., Imansyah, M., Arafat, Y., Wardiah, D., Yulianti, E., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2).
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4037>
- Noor, A., & Fatonah, S. (2019). Pengaruh Manajemen Diri dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta The Effect of Principal Leadership , Work Motivation , and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(September), 101–113. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743%0Afile:///C:/Users/WINDOWS7/Downloads/24539-85110-1-PB.pdf>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84.

<https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>

Sidiq, U., & Khoirussalim. (2021). Buku Kepemimpinan Pendidikan. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang* (Vol. 3).

Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>

V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker, W. P. and K. M. B., Burkhardt, H., Ph, R. O., Vogiatzis, G., Hernández, C., Priese, L., Harker, M., O’Leary, P., Geometry, R., Analysis, G., Amato, G., Ciampi, L., Falchi, F., Gennaro, C., Ricci, E., Rota, S., Snoek, C., Lanz, O., Goos, G., ... Einschub, M. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Society*, 2(1), 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_

Wahyuningsih. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*.

Lampiran

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

Nama : AMINATUL JUHRI PURBA
Tempat / Tgl Lahir : Sumberjo/19 Desember 1988
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun III Desa Bandarawan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Anak Ke : 11 (Sebelas)

Nama Orang Tua

Ayah : Toom Purba (Alm)
Ibu : Rohana Damanik (Almh)
Alamat : -

B. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 102117 Gunung Pamela Tamat Tahun 2000
2. SLTP Negeri 2 Sipispis Tamat Tahun 2003
3. SMK Negeri 1 Tebing Tinggi Tamat Tahun 2006
4. S1 UNIMED Tamat Tahun 2010
5. Terdaftar sebagai mahasiswa Pascasarjana UMSU Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Tahun 2021

Lampiran

Surat izin Riset



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 104/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2023
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 27 Jumadil Akhir 1444 H
20 Januari 2023 M

Kepada Yth :
Kepala Sekolah
SMP Negeri 1 Sipispis
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **AMINATUL JUHRI PURBA**
NPM : 2120060005
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MAENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS KECAMATAN SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File



Surat Balasan Riset dari Sekolah



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 SIPISPIS
Jl. Jend. Sudirman No. 27 Sipispis Kode Pos. 20992

Nomor : 18.11.12/421.3/44/2023
Lamp : -
Hal : Konfirmasi Penyelesaian Riset

Sipispis, 24 Pebruari 2023

Kepada
Yth : Bapak Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa dibawah ini :

N a m a : AMINATUL JUHRI PURBA
NPM : 2120060005
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai” bahwasanya yang bersangkutan telah selesai melaksanakan riset dari tanggal 20 Januari 2023 sampai dengan tanggal 20 Pebruari 2023 dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik di SMP Neg.1 Sipispis

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



WAWANCARA PENELITIAN
Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Di SMP Negeri 1 Sipispis

NO	RUMUSAN MASALAH	INDIKATOR	PERTANYAAN	
			KEPALA SEKOLAH	GURU
1	Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis?	1. Memotivasi semangat kerja 2. Pembinaan Disiplin 3. Memberikan konsultasi 4. Memberi penghargaan 5. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan	1. Apakah bapak sebagai kepala sekolah selalu memotivasi semangat kerja para guru? 2. Apakah bapak sebagai kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran? 3. Apakah sebagai kepala sekolah bapak selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta	1. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah dalam memotivasi semangat kerja guru? 2. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah dalam melakukan pembinaan disiplin kepada guru? 3. Menurut bapak/ibu bagaimana cara kepala sekolah dalam mendengarkan setiap

			<p>memberikan solusi ketika guru sulit dalam membuat RPP?</p> <p>4. Apakah bapak sebagai kepala sekolah sering memberikan bentuk penghargaan kepada guru yang berprestasi atau disiplin dalam membuat RPP?</p> <p>5. Apakah bapak sebagai kepala sekolah selalu menunjukkan sikap dan perilaku teladan ?</p>	<p>masalah yang dihadapi guru terkait dalam membuat RPP?</p> <p>4. Menurut bapak/ibu bagaimana cara kepala sekolah dalam memberikan penghargaan kepada guru?</p> <p>5. Berikan pendapat bapak/ibu bagaimana dengan sikap dan perilaku teladan yang ditunjukkan kepala sekolah?</p>
2	Pola kepemimpinan bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis?	<p>1. Pola kepemimpinan</p> <p>2. Mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat</p>	<p>1. Pola Kepemimpinan yang bagaimana Bapak terapkan untuk meningkatkan kinerja guru?</p> <p>2. Bagaimana cara Bapak dalam mengambil keputusan yang</p>	<p>1. Berikan pendapat bapak/ibu dengan pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah?</p> <p>2. Berikan pendapat</p>

		<p>3. Melakukan pembinaan kepada guru</p> <p>4. Melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan</p> <p>5. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru</p>	<p>tepat dan cepat dalam meningkatkan kinerja guru?</p> <p>3. Apa saja yang bapak lakukan dalam pembinaan terhadap kinerja guru?</p> <p>4. Bagaimana cara bapak dalam melakukan evaluasi dan memberikan solusi terhadap guru kinerja guru?</p> <p>5. Bagaimana cara bapak membina hubungan yang harmonis dalam meningkatkan kinerja guru?</p>	<p>bapak/ibu seperti apa kepala sekolah dalam mengambil keputusan?</p> <p>3. Berikan pendapat bapak/ibu seperti apa kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru?</p> <p>4. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah dalam melakukan evaluasi dan solusi?</p> <p>5. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah dalam membina hubungan yang harmonis dengan guru?</p>
3	Kendala apa saja yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis?	<p>1. Kendala</p> <p>2. Sanksi</p> <p>3. Evaluasi</p>	<p>1. Apakah kendala dalam meningkatkan kinerja guru</p> <p>2. Adakah tindakan atau sanksi yang diberikan jika kinerja</p>	<p>1. Menurut bapa/ibu bagaimana tentang peningkatan kinerja guru. Adakah peningkatan yang</p>

			<p>guru tidak efektif</p> <p>3. Bagaimana bentuk sanksi yang diberikan kepada guru</p> <p>4. Apakah ada evaluasi yang diberikan dalam menimalisir hambatan dalam meningkatkan kinerja guru</p>	<p>dilakukan membawa dampak positif bagi kinerja guru.</p> <p>2. Adakah tindakan atau sanksi yang diberikan jika kinerja guru tidak efektif</p> <p>3. Menurut bapak/ibu apakah sudah sesuai sanksi yang diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru</p> <p>4. Bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam menimalisir hambatan dalam meningkatkan kinerja guru</p>
--	--	--	--	--

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

A. Temuan Penelitian

Kepala sekolah sebagai Pemimpin harus mampu memberikan arahan atau petunjuk serta pengawasan untuk meningkatkan kempuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan juga harus dapat membagi tugas kepada bawahannya. Kepala sekolah harus dapat memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan – perubahan. Kepala sekolah sebagai Pemimpin pada hakikatnya harus memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif.

Sebagai seorang Pemimpin kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis pada hakekatnya telah menjalankan empat aspek seorang Pemimpin yaitu memiliki kepribadian yang kuat, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi serta kemampuan memberikan pengarahan. Hanya saja dari keempat aspek ini, belum semua nya dapat terlaksana dengan baik .Kepala sekolah belum bisa memberikan sanksi yang maksimal bagi guru yang melanggar disiplin di karenakan kurang ketegasan dari beliau . Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lihat di lapangan bahwasannya kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis sebagai Pemimpin telah memiliki aspek – aspek seperti :

1. Memiliki kepribadian yang kuat

Dalam menunjukkan sikap dan prilaku teladan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk di teladani oleh tenaga pendidik dengan sikap dan prilaku seperti datang tepat waktu, mengawasi anak anak yang datang

terlambat serta memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapi dan sopan sesuai aturan, berkomunikasi dengan ramah dan sopan kepada seluruh staff, hal ini terlihat dari pernyataan kepala sekolah pada saat wawancara berikut ini :

” Pada saat mengadakan pertemuan atau rapat, saya selalu mengingatkan akan pentingnya disiplin bagi guru dan pentingnya mentaati tata tertib guru yang telah di buat bersama, dalam kegiatan sehari-hari sebagai kepala sekolah saya berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan disiplin diri, berpakaian rapi, selalu berusaha berbicara yang sopan dan ramah, berusaha untuk selalu terbuka dengan para guru dan staff, dengan harapan hal ini dapat di contoh dan di teladani oleh para guru “. (Kepala Sekolah, 10-02-2023)

Pernyataan tersebut, di benarkan oleh salah seorang guru, yang menyatakan bahwa

“ya, kepala sekolah sepanjang yang saya lihat selalu menunjukkan sikap dan prilaku yang baik, selalu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh guru, pegawai dan siswa, selalu datang kesekolah tepat waktu dan juga mengawasi kegiatan pembelajaran dan juga kebersihan lingkungan sekolah “. (Guru, Ibu Mendung Sari 12-02-2023)

Dari wawancara dan observasi yang penulis lihat di lapangan, kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan prilaku teladan.

2. Kemampuan mengambil keputusan

Kepala sekolah sebagai seorang Pemimpin harus mampu melakukan proses pengambilan keputusan dengan cepat, tepat dan bijaksana. Dalam hal pengambilan keputusan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis untuk memberiksan keputusan yang terbaik selalu diawali dengan mengumpulkan informasi, mencari alternative keputusan, memilih keputusan hingga mengelola akibat ataupun konsekwensi dari keputusan yang telah diambil secara musyawarah.

Seperti hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah tentang cara pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

“ Ya sebagai seorang kepala sekolah saya harus bisa mengambil keputusan untuk kepentingan semua warga sekolah. Biasanya saya memberitahu kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk mengadakan rapat bersama para guru dan staff sebelum mengambil keputusan. Tetapi untuk hal yang sifatnya urgent ,saya bisa juga mengambil keputusan sendiri jika dalam keadaan yang mendesak tetapi tidak mengakibatkan kepatalan bagi sekolah (Kepala Sekolah,10-02-2023)

Untuk menguatkan pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP

Negeri 1 Sipispis ini, penulis juga mencari informasi melalui wawancara dengan tiga orang guru sebagai berikut :

“Dalam hal mengambil keputusan biasanya kepala sekolah melakukan musyawarah dengan para guru dan pegawai .Apabila dalam musyawarah tidak ada kesepakatan maka kepala sekolah mengambil keputusan dengan sendirinya “. (Guru ,Ibu Mendung Sari ,12-02-2023)

“Keputusan yang diambil selalu berdasarkan musyawarah bersama seluruh guru dan pegawai,dan sejauh ini belum ada keputusan – keputusan kepala sekolah yang berakibat tidak baik untuk sekolah “. (Guru ,Ibu Nani Astuti ,12-02- 2023)

“Dalam hal mengambil keputusan kepala sekolah selalu memutuskan secara bersama- sama tidak hanya kepala sekolah yang memutuskan ,kecuali dalam keadaan darurat biasanya kepala sekolah sendiri yang memutuskan kemudian keputusan tersebut di informasikan kepada seluruh guru dan staff “. (Guru,Bapak Salman Siregar,15-02-2023)

Kemampuan berkomunikasi Kepala sekolah juga harus memiliki ketrampilan

berkomunikasi yang baik ,menangani konflik dan membangun iklim kerja yang positif di lingkungan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kesehatan kerja secara keseluruhan. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis juga selalu berusaha untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan para guru dan pegawai, mendengarkan permasalahan guru yang terjadi di lapangan dan kepala sekolah juga peduli dengan permasalahan yang di hadapi guru,kepala sekolah selalu memberi masukan atau solusi juga ide – ide terhadap setiap masalah, hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah pada saat wawancara sebagai berikut :

“ Ya , ketika ada guru yang memiliki masalah ,ya saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja permasalahan yang ada di sekolah , baik itu guru maupun pegawai. Setiap yang berkaitan dengan masalah,kesulitan atau informasi, perkembangan serta perubahan sistem yang berkaitan dengan pendidikan pasti selalu saya komunikasikan dengan para guru ataupun pegawai”. (Kepala Sekolah ,10-02 2023)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan dari

seorang guru Bahasa IPS di SMP Negeri 1 Sipispis yaitu sebagai berikut :

“Ya , ketika kita punya masalah kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan masalah yang sedang kita hadapi dan selalu berusaha memberikan solusi atau memberi saran serta membantu mencari solusinya.Seperti masalah yang kami hadapi pada saat melakukan Pembelajaran Kurikulum Merdeka Belajar pada tahun pertama ini, kepala sekolah selalu memotivasi untuk mengikuti seminar-seminar dan bimtek yang dilaksanakan oleh dinas dengan memberi transport untuk kegiatan tersebut.

3. Kemampuan Memberikan Pengarahan

Salah satu tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis adalah berorientasi kepada memberi pengarahan dan langsung memberi contoh kongkrit. Hal ini dilakukan agar semua guru dapat langsung mencontoh apa yang menjadi arahan kepala sekolah. Dan terbukti pengarahan menjadi salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan di lembaga pendidikan ini. Berikut ini ada beberapa paparan hasil wawancara dengan kepala sekolah.

Kepala sekolah dalam memimpin sekolah yang di pimpinnya juga harus menerapkan gaya atau pola kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Kepala sekolah sebagai seorang Pemimpin , maka gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis memiliki gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan karismatik.

“Saya sebagai kepala sekolah memang harus- sungguh-sungguh dalam menjalankan kepemimpinannya. Harus benar hati-hati karena saya menyadari

kalau saya tidak mencerminkan jiwa kepemimpinan yang disiplin, pengarahan adalah salah satu hal rutin yang selalu saya lakukan setiap 1 (satu) bulan sekali”. (Kepala Sekolah, 10-02-2023)

Selanjutnya ditambahkan kepala sekolah bahwa :

“Setiap apapun berkaitan masalah, kesulitan, atau informasi, dan perkembangan dan perubahan sistem yang berkaitan dengan pembelajaran dan pendidikan pasti saya bekali para guru dengan arahan yang positif” (Kepala Sekolah, 10-02-2023)
Dalam tugasnya memberikan pengarahan sudah di lakukan dengan baik dan

sesuai dengan yang seharusnya di lakukan oleh kepala sekolah, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan guru – guru.

“Kami disini tidak akan melakukan tindakan apapun sebelum ada arahan dari kepala sekolah. Segala keputusan dan tindakan itu sifatnya berorientasi dengan arahan kepala sekolah maupun pihak sekolah. Arahan yang dilakukan kepala sekolah itu terjadi terkadang langsung, terkadang melalui himbauan yang disampaikan pihak sekolah melalui media atau pemberitahuan di WAG (Whatsup Group)”

“Misalnya pelaksanaan Kurikulum Merdeka Belajar disekolah hampir tiap hari kepala sekolah terus memantau dan memberikan pengarahan jika ada perkembangan terbaru. Mulai dari materi yang diberikan fasilitas yang tersedia, kemudian hal-hal yang berkembang semua diarahkan”(Guru,Bapak Salman Siregar, 15-02-2023)

Dari paparan dan uraian diatas dapat dipahami dan dilihat. Sebelum menetapkan suatu peraturan atau suatu tugas kepala sekolah terlebih dahulu memberi pengarahan yang cukup. Hal ini bertujuan agar guru merasa lebih diperhatikan, seluruh pekerjaan lebih memiliki tujuan yang pasti. Seperti arahan pembelajaran, atau informasi penting berkaitan perkembangan pendidikan , profesi dan sekolah SMP Negeri 1 Sipispis. Sebagaimana yang ditemukan dilapangan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis selain sebagai Pemimpin beliau juga memiliki gaya kepemimpinan partisipan dan gaya kepemimpinan kharismatik yang bisa diterima oleh seluruh bawahannya. Kepala sekolah juga selalu memberikan penghargaan atau sekedar mengapresiasi setiap pencapaian yang diraih guru dan siswa dalam proses pembelajaran.

a. Kepemimpinan Gaya Partisipan

Partisipan adalah salah satu sikap kepemimpinan yang bersedia membantu dan turut serta melakukan hal yang menjadi tujuan. Sehingga kepala sekolah terlihat lebih kepada mitra kerja yang saling mendukung. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis juga memiliki gaya kepemimpinan partisipan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah. Berikut ini wawancara peneliti dengan kepala sekolah

“Meskipun saya kepala sekolah tetapi saya tidak selalu ingin diutamakan. Jika dalam kesempatan apapun tetap bersama sama dengan guru sampai apa yang dikerjakan selesai”

“Misalkan pada saat pembuatan Rancangan Pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah pada saat ajaran baru, selain memberikan pengarahan saya turut serta dalam pengerjaan”

“Meskipun sekedar memantau dan bertanya apakah sudah selesai semua tugas guru, tetapi saya tetap mendampingi selama memang yang dikerjakan untuk kepentingan bersama dan untuk sekolah. Bahkan ketika saya tidak ditempat saya tetap meluangkan waktu untuk memonitor para guru”(Kepala Sekolah, 10-02-2023)

Dari pernyataan diatas dapat diketahui gaya kepemimpinan partisipan kepala sekolah tidak saja hanya memberikan pengarahan tetapi, tidak segan untuk membantu. Apa yang menjadi kebutuhan dan mencerminkan kebersamaan di SMP Negeri 1 Sipispis. Fakta ini didukung dengan adanya sikap kepala sekolah yang mau bersama-sama dengan guru menyiapkan RPP pada saat ajaran baru. Hal ini di perkuat dari hasil wawancara dengan guru – guru

“Ibu Kepala Sekolah itu orangnya supel, bahkan dalam setiap moment kepala sekolah mau membantu, atau mengajak guru makan bersama untuk menciptakan kebersamaan, gaya kepemimpinan seperti ini membuat guru menjadi bahagia dan senang.”

Terus Terus ya kalau kepala sekolah langsung ikut serta bekerja untuk kepentingan sekolah semua guru semakin bersemangat dalam menjalankan tugas”

“seperti juga dalam keindahan taman kelas, kepala sekolah ikut serta membantu memberi ide dekorasi yang cantik untuk setiap taman dikelas masing-masing dan kepala sekolah juga sering memberikan penghargaan berupa hadiah kecil bagi wali kelas yang mampu mengkoordinasi taman dan kelasnya dengan bersih dan indah “. (Guru,Ibu Nurhayati Tanjung ,15-02-2023)

Dengan demikian gaya kepemimpinan dan teknik kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja guru dalam sekolah. Kepemimpinan gaya humbel dan bersahabat membuat guru menjadi semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas. Tidak hanya itu kepala sekolah bersedia membantu hambatan misalnya memberikan paket internet , selalu ikut serta dalam kegiatan yang di adakan di sekolah terkadang juga mengajak makan bersama semua guru dan pegawai .

a. Kepimimpinan Kharismatik

Tidaklah mudah memiliki kepemimpinan yang kharismatik. Kharismatik ini adalah kepemimpinan yang memang memiliki daya tarik tinggi yang muncul pada bawahanya sehingga akan muncul rasa patuh dan disiplin terhadap pimpinan. Dalam hal ini kepala sekolah menyatakan dalam wawancara

“ Saya memang tegas tetapi tetap fleksibel, dan kondisional, tegas tetapi tidak memaksakan kehendak, dan fleksibel tetapi tidak bebas tetap harus mengidentifikasi secara mendalam terhadap suatu masalah”

“Kalau dalam berpakaian saya tetap mengedepankan kesederhanaan namun tetap harus menjaga nilai keprofesionalan, saya tidak pernah datang kesekolah dengan menggunakan sandal dan kaos kesekolah,pasti dengan pakaian yang sepiantasnya”

“Saya selalu menjaga kesehatan fsikis dan mental, karena dengan ini saya bisa stabil dalam bersikap. Tidak mudah marah namun responsif, dan fokus terhadap suatu masalah tertentu”(Kepala Sekolah,10-02-2023)

Jelas terlihat diatas bahwa kepala sekolah terlihat kharismatik dalam memimpin.

Hal ini terlihat dari selalu menutrisi untuk kesehatan mental dan psikis, selain itu kepala

sekolah juga tidak suka emosional atau berkata kasar, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif walaupun terkadang beliau bisa langsung menegur guru atau pegawai jika berbuat salah dalam rapat tertentu yang terakhir adalah kepala sekolah selalu berpenampilan profesional di sekolah, sehingga para guru menjadi termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk mendukung fakta berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara dengan guru di SMP Negeri 1 Sipispis.

“Kepala sekolah memang dikenal kharismatik selama menjadi pimpinan disini, ya Kepala Sekolah selalu berupaya maksimal untuk menjadi pimpinan yang baik”

“ Kepala Sekolah juga membawa budaya baru disekolah ini dimana menciptakan gaya kesederhanaan dalam berpenampilan namun menggambarkan aura kharismatik, sehingga motivasi guru juga semakin tinggi untuk memperbaiki penampilan”

“Kami gak pernah melihat kepala sekolah marah dan berkata kasar namun terkadang beliau bisa langsung menegur guru atau pegawai jika berbuat salah dalam rapat tertentu, jika ada permasalahan pasti disikapi dengan tenang, hal itu sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru disini, jadi muncul rasa segan kepada kepala sekolah”. (Guru , Ibu Mendung Sari 12 -02 -2023)

Respon guru dalam menyikapi dan menanggapi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kharismatik sangat positif. Dan sikap kepala sekolah menumbuhkan perhatian untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sipispis.

Kepala Sekolah merupakan pucuk pimpinan yang ada di sekolah. Kepala Sekolah harus memiliki kiat – kiat yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan – tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama. Adapun upaya yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Sipispis dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan

tetap melakukan pembinaan kedisiplinan guru dan membina kemampuan profesional guru. Hal ini di pertegas oleh hasil wawancara dengan Kepala Sekolah :

“Sebagai kepala sekolah pembinaan terhadap guru-guru telah saya lakukan pertama sekali adalah disiplin, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien ,maka segenap tenaga kependidikan harus disiplin yang tinggi dalam segala bidang. langkah selanjutnya adalah melakukan pengawasan terhadap disiplin guru “ (Kepala Sekolah, 10-02-2023)

Kepala sekolah berusaha memberikan pengertian tentang arti dan pentingnya disiplin guru , menjadi contoh atau tauladan dengan menerapkan disiplin kepala sekolah sendiri, dengan menerapkan disiplin diri diharapkan para guru dapat mengikuti sebagaimana disiplin yang di tetapkan kepala sekolah. Ini berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah sebagai berikut :

“Dalam setiap kali rapat /pertemuan ,saya selalu mengingatkan akan penting disiplin guru dan pentingnya mentaati tata tertib guru yang telah dibuat bersama , dalam kegiatan sehari – hari sebagai kepala sekolah saya berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan disiplin diri dengan harapan dapat di contoh dan di teladani oleh para guru(Kepala Sekolah,10-02-2023)

Kepala Sekolah merupakan pimpinan yang ada disekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sekolahnya. Peningkatan prestasi kerja guru dilakukan tentunya dengan menggunakan pembinaan-pembinaan terhadap guru yang juga merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan satu sekolah. Dalam rangka melaksanakan pembinaan – pembinaan terhadap kineja guru , kepala sekolah menyatakan : kemampuan guru dalam menerapkan manajemen kelas di SMP Negeri 1 Sipispis adalah salah satu substansi penilaian dan tingkat kinerja guru. Karena kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dalam rangka tujuan meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga edukatif. Aktifitas realitasnya adalah

kemampuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas. Berikut ini paparan dan penjelasan tentang realisasi manajemen kelas di SMP Negeri 1 Sipispis.

A. Ketrampilan Interpersonal Guru

Guru-guru di SMP Negeri 1 Sipispis pada dasarnya memiliki asas kekeluargaan dalam lingkungan sekolah. Dalam arti guru harus bisa diterima ditengah-tengah guru yang lain maupun di tengah masyarakat. Terlebih dapat diterima oleh muridnya. Ketrampilan interpersonal ini merupakan salah satu kompetensi yang masuk dalam kategori kinerja. Karena tanpa kemampuan interpersonal seorang guru tidak akan bisa menjalankan tugas mengajarnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah .

“Guru itu kan sama dengan manusia yang lain memiliki karakter yang berbeda-beda tentunya. Namun tetap saya sebagai kepala sekolah mengarahkan agar perilaku dan karkter harus selaras salah satunya mampu berkomunikasi dengan orang lain (interpersonal)”

“Dalam setiap kondisi guru itu selalu saya arahkan agar tetap mengayomi kala berkomunikasi dan berhadapan dengan peserta didik, jangan kedepankan emosi tapi indentifikasi” (Kepala Sekolah, 10-02-2023)

“Untuk mengeratkan silaturahmi antar warga di lingkungan sekolah ini saya selalu melakukan segala hal dalam kontesk pendidikan itu bersama-sama sehingga terjalin persaudaraan”(Kepala Sekolah,10-02-2023).

Dalam kesempatan ini kepala sekolah menggambarkan bahwa semua guru tetap diarahkan untuk bisa diterima dan menerima siapa saja. Mengedapkan komunikasi yang efektif diharapkan semua guru dapat memilili kemampuan interpersonal yang baik. Para guru-guru yang bersangkutan turut memberikan pendapat yaitu:

“Kepala sekolah selalu menghimbau agar mampu menguasai murid melalui komunikasi yang produktif (interpersonal), membuat murid itu nyaman dan merasa diperhatikan itu bagian yang paling dituntut disekolah ini”

“Demi tercapainya komunikasi edukatif saya dan guru yang lain sering menggunakan pendekatan sharing agar semua anak-anak merasa diterima dan

didengar dengan baik. Jika mereka merasa diperhatikan maka mereka akan memperhatikan kita juga! —Bahkan kepala sekolah tidak enggan menegur lebih dahulu karena memang disini komunikasi antar sejawat itu sangat terjalin dan tercipta disini”(Guru,Ibu Mendung Sari,12-02-2023)

Hasil wawancara menemukan bahwa memang seluruh guru melakukan komunikasi dengan baik dengan teman sejawat, kepala sekolah mupun muridnya. Selain itu kepala sekolah juga mencontohkan langsung arahan tersebut dengan cara menegur duluan apabila ketemu dengan guru. Hal ini sesuai dengan yang di katakan oleh para guru di SMP Negeri 1 Sipispis.

“Kepala sekolah selalu hadir dalam setiap permasalahan dan kesulitan yang ada. Semua itu bisa terjadi karena kami disarankan agar membangun komunikasi interpersonal sehingga muncul untuk saling berkomunikasi”(Guru ,Ibu Mendung Sari, 12-02-2023)

“ Bekerja sama membuat para guru saling membantu dan tidak ada persaingan pribadi yang menimbulkan perselisihan, segala sesuatu dibicarakan ,didiskusikan dan diselesaikan bersama-sama. Kepala sekolah selalu hadir dalam setiap permasalahan dan kesulitan yang ada. Jadi tidak hanya interpersonal guru terhadap kepala sekolah tetapi dari kepala sekolah ke guru juga”(Guru, Ibu Zulhairida, 15-02-2023)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan interpersonal guru sangat dituntut disekolah ini. Tidak saja dari guru ke kepala sekolah saja tetapi dari kepala sekolah ke guru juga. Kepala sekolah memberikan contoh langsung hal ini membuat semua guru merasa senang dan nyaman bekerja disekolah ini.

B. Mampu Mengorganisasikan Kelas

Atas kompetensi akademik semua guru harus mampu mengorganisasikan kelompok atau perseorangan. Kemampuan ini biasa dapat diketahui dari cara guru dalam mengelola kelasnya. Maupun guru mata pelajaran yang mampu mengorganisasikan murid kedalam klasifikasian yang produktif. Hal ini menjadi salah

satu penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis. Hal ini ditegaskan oleh kepala sekolah bahwa :

“Guru selalu saya pantau berkaitan dengan kemampuannya dalam mengorganisasikan kelas, dimana murid sebagai orang yang diorganisasikan. Sehingga semua guru kelas berlomba untuk meningkatkan kualitas organisasi kelasnya masing-masing”

“Kemampuan dalam mengorganisasikan juga biasanya saya nilai dari keaktifan guru dalam turut serta pada saat rapat, atau diskusi tertentu, semua guru saya kasih kesempatan dalam unjuk kemampuan”

“Saya sendiri saya contohkan bagaimana memimpin rapat yang baik, menyenangkan, menyentuh kepada kepentingan bersama bahkan saya selalu mempersiapkan persentase agar guru benar-benar dapat mencontoh bagaimana mengorganisasikan kelompok yang baik”(Kepala Sekolah,10-02-2023)

Dari wawancara jelas kepala sekolah tidak saja menilai kemampuan guru dalam mengorganisasikan kelas tetapi kepala sekolah juga turut mencontohkan kedalam rapat yang dipimpinya langsung. Untuk mendukung pernyataan tersebut wawancara juga dilakukan dengan para guru.

“ Dalam setiap seminggu sekali kepala sekolah pasti memberikan arahan dan himbauan berkaitan kondisi kelas, oleh sebab itu setiap guru kelas biasanya sangat berupaya mengorganisasikan kelasnya masing-masing”(Guru Ibu Mendung Sari 12-02-2023)

“Seperti kelas-kelas tertentu yang membutuhkan guru yang mampu mengelolanya dengan baik itu, biasanya diberikan kepada guru-guru senior atau guru yang memang terbukti kemampuannya dalam menghadapi kelas “(Guru ,Ibu Irmayati Purba ,Mata Pelajaran Bahasa Indonesi 15-02-2023)

“Kepala sekolah agar guru semangat mengorganisasikan kelas memberikan penghargaan kepada guru kelas yang mampu menciptakan lingkungan kondusif dikelasnya masing-masing apalagi taman kelas bersih dan indah”(Guru,Bapak KH,20-02-2023)

Dengan demikian kemampuan guru dalam mengorganisasikan kelas kedalam manajemen kelas yang baik terlihat dari apa yang dilakukan kepala sekolah dalam membimbing dan mengarahkan para guru.

C. Kemampuan Membimbing dan Menyelenggarakan Pembelajaran

Banyak guru bisa mengajar tapi tidak semua bisa membimbing. Banyak juga guru yang bisa membuat pelajaran tetapi tidak semua guru bisa menyelenggarakan pembelajaran. Hal ini disebabkan permasalahan peserta didik sangat beragam dan tidak mudah diselesaikan. Oleh sebab itu salah satu kemampuan manajemen kelas adalah kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran dan dapat membimbing proses belajar murid. Berikut ini beberapa hal yang didapat dari wawancara dengan kepala sekolah.

“Siswa/i SMP kan sudah lagi bukan anak-anak yang apabila dibilangi masih mau menurut, Siswa/i SMP anak-anak nya sudah pintar membuat alasan dalam menyangkal omongan guru oleh sebab itu saya selalu menghimbau buatlah belajar itu menyenangkan, dan orientasinya membimbing”

“ Setiap hari guru saya selalu membuat perlombaan membuat media pembelajaran wajib semua guru wajib ikut, hal ini tujuannya untuk mengidentifikasi guru perihal kemampuannya dalam membuat suasana pembelajaran”

“Membimbing anak murid itu wajib dilakukan semua guru, semua itu demi mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan saya selalu memberikan arahan seperti ini, misalnya jika ada masalah anak tidak mau belajar matematika, maka dibuatlah tambahan belajar matematika agar menyenangkan”

Kepala sekolah adalah supervisor yang tidak saja hanya bisa memimpin namun menginspirasi dan memotivasi guru. Seperti yang dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Sipispis ini. Kepala sekolah membuat perlombaan media pembelajaran yang menarik, agar guru termotivasi untuk mau belajar menciptakan pembelajaran yang menyenangkan. Selain itu guru juga mengatakan hal ini pada saat proses wawancara yaitu

“Guru disini sudah terbiasa harus mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dikelas yang ditanganinya misalnya untuk menghindari kejenuhan

pembelajaran dilakukan dengan model diskusi group” (Guru BK ,Ibu Mendung Sari,12-02-2023)

“Saya sendiri terkadang harus membuat resume agar anak-anak murid yang belum memahami, lebih mudah dalam memahami materi yang saya ajarkan dan menciptakan suasana pembelajaran yang menantang agar anak mau memperhatikan”(Guru Bahasa Indonesia, Ibu Irmayati Purba,12-02-2023)

“Tingkat keributan anak-anak dikelas terkadang tidak bisa hanya bisa ditertibkan hanya dengan perintah diam, tetapi harus bisa mengalihkan perhatian murid agar tidak ada aktifitas lain selain mendengarkan guru dikelas hal ini tidak akan bisa kalau tidak memahami teknik menyelenggarakan pembelajaran yang menyenangkan”(Guru Matematika, Bapak Lasmayuni ,20-02-2023)

Dari pernyataan diatas yang terangkum dalam isi wawancara dengan guru serta kepala sekolah menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam memimpin sekolah senantiasa mengarahkan dan melakukan pemantauan kepada guru agar mampu mengelola kelas yang menyenangkan dan efektif.

Kemampuan membimbing yang dilakukan guru adalah kemampuan melakukan pendampingan kepada siswa yang kurang atau tertinggal dalam memahami pelajaran. Sedangkan untuk menyelenggarakan pembelajaran adalah dengan kemampuan guru dalam menciptakan suasana kelas yang kondusif dan tetap interaktif.

D. Kemampuan Dalam Merencanakan Pembelajaran

Manajemen kelas adalah salah satu indikasi kinerja seorang guru. Lapangan kinerja guru adalah kelas. Kelas harus dapat ditaklukkan dengan tetap mematuhi sistem dan aturan namun tetap harus menyenangkan bagi murid. Lalu yang terakhir guru juga harus mampu mengantarkan murid mencapai tujuan belajarnya. Untuk bisa melaksanakan manajemen kelas guru juga tidak terlepas dari bantuan dan arahan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tersebut. Untuk mengetahui kondisi ini peneliti memaparkan data yang berhasil dihimpun melalui wawancara.

“Dalam hal ini tentu saja menjadi hal utama yang terus saya pantau, misalkan dimulai dari perencanaan pembelajaran, semua guru di arahkan difasilitasi untuk menyiapkan RPP dan silabusnya sebelum memulai pelajaran”

“Perubahan sistem maupun kurikulum yang terjadi dalam dunia pendidikan, menjadi informasi yang utama disampaikan kepada guru, oleh sebab itu saya selalu mempersiapkan segala sesuatu untuk memfasilitasi guru mengajar”

“Saya himbau dan arahkan kepada seluruh guru agar dapat menggunakan metode mengajar yang efektif dan efisien”(Kepala Sekolah,10-02-2023)

Dari wawancara dengan kepala sekolah diatas dapat dipahami bahwa kepala sekolah melakukan himbauan dan arahan agar guru-menggunakan metode mengajar. Dan tiap tiap guru wajib membuat dan menyiapkan RPP nya masing-masing sebelum melaksanakan tahun ajaran baru. Dan berikut ini akan dipaparkan lagi wawancara dengan guru dalam menyangkut tentang hal yang sama.

“Kalau saya mengajar tanpa metode pembelajaran ya tidak sempurna, karena jika hanya menggunakan metode ceramah anak murid kurang perhatiannya. Oleh sebab itu saya pasti siapkan metode yang sesuai dengan materi yang bisa digunakan di dalam kelas”.

“Seperti saya mata pelajaran matematika tentunya saya menggunakan segala metode pembelajaran dalam menerangkan sebuah materi kadang saya gunakan metode game kelompok untuk mendongkrak minat anak belajar”. (Guru Matematika ,Bapak Nani Astuti , 12-02-2023)

“Metode praktek selalu saya gunakan karena untuk pelajaran bahasa indonesia anak-anak harus dapat melaksanakan praktek misalnya bagaimana cara membaca puisi yang baik dan benar”. (Guru Bahasa Indonesia, Ibu Irmayati,12-02-2023)

Tidak dapat dipungkiri lagi penggunaan metode pembelajaran sangat membantu kinerja guru, dan pelaksanaan pembelajaran dengan metode selalu dibimbing dan dipantau oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis.

A.a) Hasil Peningkatan Kinerja Guru dari Penerapan Manajemen Kelas

Dari temuan penelitian berdasarkan observasi sekolah dan kelas, maka peningkatan kinerja guru dalam menerapkan Manajemen Kelas , seperti

a. Pelaksanaan Pengelolaan Kelas

Dari hasil temuan di lapangan /sekolah, pengelolaan kelas yang di lakukan para guru,dengan : .

1. Melakukan pembukaan yaitu adanya memahami karateristik peserta didik , kemudian saya menjelaskan garis besar materi yang akan diajarkan, lalu tujuan umum mempelajari materi dan yang terakhir menyampaikan penggunaan strategi pembelajaran.
2. Sesuai RPP. Jadi aktifitas pembelajaran dikelas sudah direncanakan sebelumnya sehingga para guru tinggal menyiapkan diri untuk melaksanakan aktifitas tersebut.
3. Dalam proses pembelajaran ada yang menggunakan media/laptop,ada juga yang menggunakan alat peraga yang di buat sendiri.

b. .Aktifitas Pengorganisasian Pada Proses Pembelajaran

Pengorganisasian adalah klasifikasi kelas dalam sebuah keutuhan aktifitas menjadi aktifitas akademik yang saling ketergantungan antara guru dan peserta didik.

Dari data di lapangan, pengorganisasian yang di lakukan para, adalah :

1. Pengorganisasian kelas diterapkan dengan menjalankan langkah – langkah pembelajaran yang proseduritas yaitu,pembukaan atau apersepsi,kemudian melaksanakan aktivitas inti pembelajaran,dan diakhir saya terapkan reinforement yaitu pembelajaran.
2. Dalam tahun ajaran baru wajib melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tahap-tahapan yang telah dibuat dan direncanakan dalam RPP,yaitu :
 - a. Pendahuluan Mengucapkan salam, sebagai awal pembuka, setelah itu proses apersepsi yaitu sebuah teknik menumbuhkan ketertarikan dan minat siswa, dan

setelah itu guru menyampaikan tujuan khusus pembelajaran di saat itu. Dan setelah 80 proses integrasi yaitu mengaitkan antara pembahasan yang telah lalu dengan yang bahasan yang baru.

- b. Penyampaian materi inti Dalam pelaksanaan aktifitas ini, guru melakukan eksekusi lanjutan dari pembelajaran dengan teknik, metode pembelajaran yang telah direncanakan dan dipersiapkan terlebih dahulu. Pemberian Latihan Untuk melihat apakah yang diajarkan diterangkan dan dicontohkan dapat diserap oleh seluruh peserta didik. Dalam aktifitas ini guru harus mampu mengevaluasi hasil pembelajaran hari tersebut. Umpan balik dilakukan untuk melihat respon dan daya serap peserta didik. Misalkan ketika seorang guru melemparkan pertanyaan kepada murid, maka langsung dapat dijawab dengan cepat dan benar. Bisa juga dengan kemampuan peserta didik menyelesaikan Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD).
- c. Penutup Penutup adalah aktifitas akhir yang dilakukan guru adalah mengakhiri pembelajaran dengan melakukan penekanan terhadap aspek-aspek pembelajaran yang berkaitan dengan materi yang diajarkan di dalam kelas pada saat itu. Dengan demikian maka, dalam melaksanakan manajemen pembelajaran kelas sudah sesuai dengan rambu – rambu .

A. Pembahasan Temuan Penelitian

A.1 Kepala sekolah sebagai leader

Kepala sekolah sebagai Pemimpin Berdasarkan temuan—temuan penelitian diatas kepala sekolah berkaitan kepimimpinanya dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis ini adalah telah melaksanakan fungsinya sebagai supervisor

namun jika dianalisis berdasarkan prinsip POAC kepala sekolah masih harus meningkatkan lagi poin-poin yang menjadi target. Misalnya memiliki jadwal rutin dan terjadwal dengan baik sehingga para guru dapat lebih siap dalam menjalankan proses pembelajaran dan memiliki draft penilaian para guru untuk dievaluasi. Hasil temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak memiliki jadwal tetap yang menjadi panduan dan draft penilaian kinerja guru sehingga banyak guru merasa sepele dengan hal ini. Selain itu, kepala sekolah kurang tegas sehingga membuat para guru belum memacu semangatnya untuk berubah dan meningkatkan kinerjanya, hal ini didorong rasa tidak takut yang diakibatkan kurang tegasnya kepala sekolah dalam memimpin

Fakta menunjukkan penilaian masih dimaknai sebagai memata-matai mengawasi sehingga guru tidak segan dan bahkan cuek saja ketika diberikan nilai kinerjanya. Seharusnya penilaian atau supervisi yang dilakukan kepala sekolah hendaknya benar benar dilakukan secara transparansi dimana penilaian memang benar-benar dilakukan sesuai pedoman misalnya hasil penilaian dipaparkan dalam bentuk tabel sehingga para guru bisa melihat dan mengoreksi pada hal mana yang salah dan harus diperbaiki. Dalam hal ini kepala sekolah harusnya memiliki draft penilaian tersebut. Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Soewarno Handayanigrat (2007,26) —Untuk pengawasan sendiri memiliki makna tentang pengawasan atau controlling dengan cara melakukan penilaian,identifikasi permasalahan dan kekurangan dengan melakukan perbaikan dan pembinaan agar tercapai tujuan yang di harapkan dan ditetapkan —.

A.2 Kepala sekolah sebagai Pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru

Berikutnya berkaitan dengan penerapan manajemen kelas untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis. Dalam hal ini beberapa guru memang sangat efektif dalam menerapkan manajemen kelas mulai dari persiapan pembelajaran, penggunaan media dan metode pembelajaran. Dan tatanan ruang kelas yang sangat baik dan nyaman sehingga membuat anak-anak sangat senang ketika proses pembelajaran berlangsung.

Penerapan manajemen kelas di SMP Negeri 1 Sipispis:

1. Manajemen kelas sebagaimana adanya sangat memudahkan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Namun penemuan di lapangan juga ditemukan masih ada guru yang belum paham tentang manajemen kelas serta pelaksanaannya. Hal ini disebabkan ternyata guru tersebut sering tidak begitu atensi terhadap himbauan dan informasi perkembangan di sekolah
2. Sebagaimana menurut para ahli dan pakar manajemen kelas adalah kemampuan guru dalam bersikap, merespon dan menyelenggarakan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik, serta mampu memotivasi dan berupaya agar peserta didik mampu mencapai keberhasilan dan tujuan belajar.
3. Dengan diterapkannya manajemen kelas kinerja guru semakin efektif. Hal ini sebagaimana yang disampaikan manajemen adalah aktifitas pembelajaran yang mengedepankan pengalaman peserta didik dan mampu menyelenggarakan pembelajaran yang tercapai. Dari hasil temuan di lapangan peserta didik yang gurunya menggunakan teknik manajemen yang baik semangat belajar dan prestasi belajarnya semakin baik. Dan tentunya gurunya semakin lebih percaya diri.

4. Dan yang terakhir adalah faktor pendukung dan faktor penghambat pada penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak pihak yang belum memahami dan mengerti bahwa setiap visitasi menjadi sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Misalnya faktor kompetensi, sarana dan prasarana, serta program sekolah. Ketiga faktor ini harus dapat dipenuhi sehingga tercapai kinerja yang sangat maksimal. Sementara karena keterbatasan sekolah sarana dan prasarana menjadi salah satu penghambat, salah satunya kurang memadai alat pembelajaran, sehingga guru harus bisa mencari sendiri alat belajar yang relevansi. Begitu juga dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin terhambat pada dasar pemikiran guru yang sulit untuk dirubah menjadi kearah yang lebih baik. Selain menerapkan manajemen kelas untuk meningkatkan kinerja guru , kepala sekolah juga mencoba berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis.

Hasil pengamatan yang penulis lihat selama penelitian, bahwasanya kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis sudah mengalami peningkatan. Para guru sudah membuat perangkat belajar Merdeka Belajar tepat waktu walaupun masih ada kekurangannya dan guru juga selalu memberikan tugas – tugas kepada siswa selama Proses belajar mengajar sesuai dengan jadwal yang sudah di berikan kepada siswa, guru juga memberikan penilaian terkait dengan tugas – tugas yang di berikan kepada siswa sesuai kemampuan peserta didik, para guru juga memberikan evaluasi dari tugas – tugas yang di berikan kepada peserta didik dan melaporkan kepada kepala sekolah walaupun masih ada beberapa guru yang belum melakukannya. Untuk meyakinkan data diatas penulis

melakukan observasi secara langsung untuk penilaian kinerja guru tersebut, yang berasal dari guru yang berstatus Pegawai Negeri dengan guru yang berstatus honor yang masih baru sebagai pembanding kinerja guru. Menurut dugaan penulis bahwasannya guru baru belum memiliki pengalaman dan wawasan yang luas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran baik dalam perencanaannya maupun dalam manajemen kelas, hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru apalagi masih ada beberapa Guru yang jarak tempuh dari sekolah ke rumah jauh sehingga belum maksimal dalam manajemen waktu Tetapi dari hasil pengamatan yang penulis peroleh di lapangan berkaitan dengan kinerja guru dengan penerapan manajemen kelas di SMP Negeri 1 Sipispis ini telah banyak mengalami peningkatan seperti:

1. Guru mampu menyusun rencana pembelajaran
2. Guru mampu melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik
3. Guru melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Guru menguasai bahan mata pelajaran yang diajarkannya
5. Guru sudah terampil dalam memilih pendekatan untuk memecahkan masalah
6. Guru sudah berinovasi untuk melakukan pembelajaran, seperti penggunaan media elektronik maupun media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkannya
7. Guru sudah memiliki motivasi untuk menggali wawasan yang dapat memberikan kontribusi untuk menjalankan tugasnya, terutama yang berkaitan dengan pembelajaran

8. Guru sudah memberi kesempatan kepada siswa untuk melakukan eksplorasi belajar.
9. Guru sudah mampu mengembangkan materi maupun cara mengajar.

Namun masih ada juga kelemahan – kelemahan yang penulis temukan di lapangan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam mengajar, seperti :

1. Perencanaan mengajar Guru mengajar di kelas seolah – olah tanpa membuat persiapan yang matang hanya merupakan pekerjaan rutinitas di kelas saja.
2. Pelaksanaan pembelajaran Keterampilan mengajar tidak tampak di praktekkan dalam penyampaian bahan ajar.
3. Terburu-buru dalam mengakhiri proses pembelajaran dikelas tanpa evaluasi yang matang.

Adapun hal yang di lakukan kepala sekolah untuk mengatasi masalah yang tersebut di atas, kepala sekolah selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada guru agar selalu mempersiapkan segala administrasinya sebelum masuk ke dalam kelas dan melaksanakan pembelajaran dengan tepat waktu . Dorongan kepala sekolah terhadap guru sangat berarti , sebab guru selalu merasa di perhatikan hal ini akan mendorong semangat bekerja para guru. Ada nya dukungan dari kepala sekolah menjadi modal utama dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga telah membuat program kerja untuk meningkatkan kinerja guru ,seperti mengadakan pertemuan setiap awal tahun ajaran untuk menyusun program pembelajaran seperti program semester, program tahunan , silabus dan RPP .Tujuan dari kegiatan ini agar para guru dapat

menyelesaikan semua administrasinya sebagai guru dengan tepat waktu. Karena masih ada sebagian guru yang belum tertib administrasi.

Demikianlah kiat – kiat yang dilakukan kepala sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan SMP Negeri 1 Sipispis

DOKUMENTASI PENELITIAN DI SMP NEGERI 1 SIPISPIS



Peneliti Sedang Mewawancarai Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Sipispis



Peneliti Sedang Mewawancarai Guru SMP Negeri 1 Sipispis



Peneliti Sedang Mewawancarai Guru SMP Negeri 1 Sipispis



Peneliti Sedang Mewawancarai Guru SMP Negeri 1 Sipispis



Gedung SMP Negeri 1 Sipispis tampak dari depan



Ruang Guru SMP Negeri 1 Sipispis



Musholla SMP Negeri 1 Sipispis



Kegiatan Belajar di Kelas SMP Negeri 1 Sipispis