

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 7 TEBING TINGGI**

TESIS

Oleh :

TIODORA SILALAH
NPM : 2020060010



**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **TIODORA SILALAH**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060010**
Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Konsentrasi :
Judul Tesis : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP
NEGERI 7 TEBING TINGGI**

Pengesahan Tesis

Medan, 6 Agustus 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. **INDRA PRASETIA, S.Pd,**
M.Si,CIQnR


Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum


Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,
M.Si,CIQnR

PENGESAHAN

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 7 TEBING TINGGI**



TIODORA SILALAH

2020060010

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 6 Agustus 2022

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. AKRIM, M.Pd**

Ketua

Assoc. Prof. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd,

2. **CIQnR, CIQaR**

Sekretaris

3. **Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum**

Anggota

1. *Akrim*

2. *Emilda*

3. *Isman*

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Tiodora^{1*}

2020060010

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix method*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Serta analisis data menggunakan reduksi data, penyajian, kesimpulan dan frekuensi Spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin dengan menunjukkan sikap keteladanan yaitu dengan datang tepat waktu dan menggunakan waktu belajar secara efektif. Upaya pembinaan disiplin yang dilakukan kepala sekolah dengan selalu mengecek kehadiran guru. Selanjutnya, Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan melakukan pengawasan secara rutinitas. Namun kualitas kinerja guru belum sepenuhnya maksimal disebabkan berimplikasi pada naik turunnya motivasi serta masalah yang di hadapi guru. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dibutuhkan disaat guru mengharapkan adanya solusi dari permasalahan yang dihadapi. Untuk itu, dari hasil efektivitas kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru terlihat adanya Peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi melalui hubungan sejawat. Hubungan sejawat dengan kategori sering terdapat 15 responden atau 27,85%. Sementara untuk orientasi tugas dengan kategori sering terdapat 16 responden atau 29,6%. Oleh karena itu, keefektifan kepemimpinan kepala sekolah telah memberikan dampak untuk peningkatan kerja guru baik dari orientasi tugas dan hubungan sejawat.

Kata Kunci : Kepemimpinan yang Efektif, Kinerja Guru

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Tiodora^{1*}

2020060010

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email*

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of the principal's leadership in improving teacher performance at SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. This study uses a mix method approach and uses data analysis. The results of the study indicate that the principal conducts discipline development by showing exemplary attitudes, namely by arriving on time and using study time effectively. Efforts to foster discipline are carried out by the principal by always checking the presence of the teacher. Furthermore, the Principal of SMP Negeri 7 Tebing Tinggi in completing tasks and work in accordance with the time that has been set by carrying out routine supervision. However, the quality of teacher performance has not been fully maximized due to the implications of ups and downs in motivation and problems faced by teachers. The effectiveness of the principal's leadership is needed when the teacher expects a solution to the problems faced. For this reason, from the results of the effectiveness of the principal's leadership in improving teacher performance, it can be seen that there is an increase in teacher performance at SMP Negeri 7 Tebing Tinggi through peer relations. Peer relationships with categories often have 15 respondents or 27.85%. Meanwhile, for the task orientation category, there are often 16 respondents or 29.6%. Therefore, the effectiveness of the principal's leadership has an impact on improving teacher work both from task orientation and peer relations.

Keywords: Effective leadership, Teacher performance

PERNYATAAN

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 7 TEBING TINGGI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli 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 Komite 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 di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau Sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 6 Agustus 2022

Peneliti,



TUDORA SILALAH
NPM. 2020060010

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul ” Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi” Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Triyono Edi selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dan Sekretaris Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dan Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun tesis ini.
4. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd sebagai dosen pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini.
5. Suamiku Daniel Pandapotan Napitupulu dan anak – anak tercinta Christine Felicia Napitupulu, Carine Fidelia Napitupulu, Carlos Pandapotan Napitupulu yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran dan manfaat bagi semua orang khususnya saya sebagai penulis.

Medan, 2022

Penulis,

Tiodora Silalahi

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHANAN TESIS	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	11
1.3 Rumusan Permasalahan	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA ..	15
2.1 Efektivitas Kepemimpinan.....	15
2.1.1 Efektivitas Kepemimpinan.....	15
2.1.2 Kepala Sekolah.....	22
2.1.3 Fungsi dan Manfaat Kepala Sekolah.....	23
2.2 Kinerja Guru	26
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru	26
2.2.2 Karakteristik Kinerja Guru	28
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Penelitian Terdahulu	33
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3 Sumber Data Penelitian.....	40

3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Analisa Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS.....	47
4.1 Deskripsi Data	47
4.1.1 Sejarah Sekolah.....	47
4.1.2 Visi , Misi dan Tujuan	48
a. Visi.....	48
b. Misi	48
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.1.4 Sarana Prasarana	50
4.1.5 Keadaan Sekolah	51
a. Keadaan Guru	51
b. Keadaan Siswa	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Kepala Sekolah Mampu Memberdayakan Guru untuk Melaksanakan Proses Pembelajaran dengan Baik, Lancar dan Produktif	52
4.2.2 Kepala Sekolah dapat Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang telah Ditetapkan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi	59
4.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi	63

4.3 Hasil Pembahasan

- 4.3.1 Kepala Sekolah Mampu Memberdayakan Guru untuk Melaksanakan Proses Pembelajaran dengan Baik, Lancar dan Produktif 68
- 4.3.2 Kepala Sekolah dapat Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang telah Ditetapkan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi 71
- 4.3.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi 73

BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1 Kesimpulan 77
- 5.2 Saran 76

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	41
Tabel 3.2 Indikator Varibale	44
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	44
Tabel 4.1 Sarana Prasaran	51
Tabel 4.2 Keadaa siswa SMP N 7 Tebing Tinggi	53

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	
Gambar 4.2 Konsep Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi	59
Gamabra 4.3 Konsep Pelaksanaan dalam Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan perkembangan teknologi di era globalisasi dan informasi saat ini telah mendorong bangsa Indonesia untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tidak bisa dianggap remeh. Jika Indonesia memiliki masyarakat yang memiliki kualitas yang tinggi pasti akan diperhitungkan keberadaannya bahkan akan memegang peranan penting di berbagai hal. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah suatu hal yang sangat penting mengingat persaingan yang sangat ketat dari berbagai pihak (negara lain). saat ini adalah penting untuk melaksanakan pembangunan di segala bidang, sehingga diharapkan bangsa Indonesia mampu mencapai keunggulan dalam produksi karya kualitas nyata dan mampu bersaing dengan negara lain.

Pada penjelasan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan nasional memiliki visi untuk mewujudkan sistem pendidikan sebagai suatu pranata sosial yang tangguh dan memiliki wibawa sehingga dapat memberdayakan seluruh rakyat Indonesia untuk berkembang menjadi manusia yang memiliki kualitas tinggi sehingga dapat bersaing dan maju menjawab tantangan zaman yang selalu dinamis.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, mengingat akan kemampuan dari pendidikan itu sendiri yang dapat memberikan harapan dan dapat meningkatkan taraf hidup seseorang di masa yang akan datang. melihat begitu pentingnya nilai pendidikan tersebut membuat semua pihak memberikan perhatian yang lebih untuk mengembangkan kualitas pendidikan yang diharapkan akan sejalan dengan peningkatan nilai kesejahteraan dari masyarakat itu juga. Jadi dengan kata lain peran pendidikan itu juga bertujuan untuk memanusiakan manusia supaya lebih dewasa, mengubah perilaku manusia menjadi lebih baik, serta meningkatkan kualitas hidup seseorang menjadi lebih baik. Namun pada kenyataannya mengembangkan pendidikan tidaklah semudah yang kita pikirkan. tetapi membutuhkan usaha yang keras, dinamis dan konsisten untuk menghadapi banyaknya rintangan dalam upaya pengembangan pendidikan tersebut.

Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan selalu menjadi fokus perhatian masyarakat dan sering menjadi sasaran ketidakpuasan, karena pendidikan ini menyangkut kepentingan semua orang, jadi tidak saja berkaitan dengan investasi dan kondisi kehidupan di masa yang akan datang, melainkan juga menyangkut kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Hal inilah yang menyebabkan pendidikan selalu memerlukan tindakan perbaikan dan peningkatan sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat.

Sampai saat ini masyarakat masih belum puas dengan kualitas dunia pendidikan yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya kualitas lulusan akademisi, penyelesaian permasalahan yang terjadi di dunia pendidikan

yang cenderung tidak tuntas, dan tak jarang pendidikan hanya terfokus kepada kepentingan bisnis saja. Hal ini tentunya menyebabkan hasil dari dunia pendidikan cenderung mengecewakan masyarakat. Masyarakat selalu mempertanyakan keterkaitan pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya. Dengan rendahnya kualitas pendidikan yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam dunia kerja, baik industri, perbankan, telekomunikasi, maupun pasaran tenaga kerja sektor lain yang cenderung mempertanyakan keberadaan sekolah. Bahkan sumber daya manusia (SDM) yang disiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus ternyata belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat jika ditinjau dari segi akhlak, moral, dan jati diri bangsa Indonesia yang hadir dengan keanekaragaman budaya bangsa.

Fenomena ini tentunya menyebabkan banyak masyarakat yang mempertanyakan bahkan pesimis dengan kehadiran sekolah. Muncul pemikiran dari masyarakat bahwa pendidikan saat ini belum sanggup untuk menciptakan mobilitas sosial secara vertikal, karena sekolah tidak dapat menjanjikan pekerjaan yang layak. Anggapan lain yang muncul adalah Sekolah ternyata kurang menjamin masa depan anak menjadi lebih baik.

Mengingat peran dunia pendidikan ini, yang sangat penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia, apalagi dengan kemampuan dunia pendidikan itu mampu mempersiapkan generasi dari era yang baru yang dibentuk sedemikian rupa dan diarahkan untuk menjadi generasi penerus untuk melanjutkan pembangunan yang dilakukan oleh generasi sebelumnya dan

tentunya juga akan memberikan masukan yang akan menjadi perkembangan terhadap pembangunan di segala sektor yang dilakukan sebelumnya.

Seorang kepala sekolah secara langsung bertanggung jawab terhadap tingkat kinerja dari guru di sekolah yang dipimpinnya. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah memiliki andil secara langsung yang akan mempengaruhi kinerja para guru dengan kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar dan juga bertanggung jawab terhadap peningkatan prestasi belajar para siswa. Berdasarkan hal tersebut maka seorang kepala sekolah tersebut harus memiliki etos dan kinerja yang sangat baik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah juga memiliki tugas untuk melakukan penyeleksian (memilih), melakukan penerimaan, mengatur dan juga melengkapi para guru dan staf sekolah lainnya dengan prasarana dan sarana yang mendukung kelancaran jalannya kegiatan belajar mengajar. Selain itu kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mengatur para guru dan konselor serta para staf tata usaha dan semua yang bekerja di sekolah itu untuk menjaga dan memelihara sarana dan prasarana di sekolah.

Menurut Wahjosumidjo (2002) menyebutkan "kepemimpinan kunci keberhasilan sekolah". Kalimat itu berarti bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar terhadap keberhasilan sekolah mencapai tujuan sekolah yang berhasil apabila mereka memahaminya. Kepala Sekolah yang berhasil antara lain dilihat dari kemampuannya sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), administrator, penyelia (*supervisor*), pemimpin (*leader*), dan pencipta iklim sejuk (*climatemaker*).

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah tingkatan keberhasilan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi bawahannya (guru) untuk melakukan aktivitas sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan sekolahnya itu menciptakan stabilitas, integritas, dan prestasi (*achievement*). Kepala Sekolah memegang peranan penting dalam memutuskan dapat tindaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar melalui kepemimpinan yang baik diharapkan kinerja guru yang berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya pada meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian *National Association of Secondary School Principals* (Atmodiwiro, 2013:112) merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu : (1) memberikan contoh; (2) berkepentingan dengan kualitas ; (3) bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan; (4) memahami masyarakat sekitar; (5) memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima; (6) berkepentingan dengan staff dan sekolah; (7) melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan; (8) mempertahankan stabilitas; (9) mampu mengatasi stress; (10) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi; (11) mentolelir adanya kesalahan; (12) tidak menciptakan konflik pribadi; (13) memimpin melalui pendekatan yang positif; (14) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya; (15) mudah dihubungi oleh orang; (16) memiliki keluarga yang serasi

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut yaitu: membantuparagurumemahami, memilih, dan

merumuskan tujuan pendidikan yang akan di capai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program –program pendidikan disekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Kinerja guru merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen penting dalam sekolah mengingat perannya yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya. Guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa efektifitas kepemimpinan kepala sekolah menentukan kinerja guru.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat kita lihat dari berbagai hal, yakni; 1) mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, 2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 3) mampu menjalin hubungan yang

harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan, 4) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lainnya di sekolah, 5) bekerja dengan tim manajemen, serta 6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Sigit Purnamasari (2021:3) dalam jurnalnya yang menyebutkan bahwa kepala sekolah menjadi sosok yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan belajar mengajar dan kualitas lulusan sekolah tersebut. Untuk itu efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan capaian sekolah.

Kesadaran mengenai pentingnya kemampuan dan keahlian dalam bidang pembelajaran ini sesungguhnya sejalan dengan semakin cepat dan bertambah kompleksnya perkembangan dunia pendidikan, yang merupakan implikasi dan konsekuensi logis dari eksploitasi dalam bidang-bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, sosio-kultural, keberhasilan dalam pengendalian penduduk dan aspirasi masyarakat yang dimungkinkan oleh suasana keterbukaan dan komunikasi dua arah secara timbal balik yang berkembang dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang mempunyai kualitas dan kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Jika pembelajaran yang dilakukan guru berkualitas, maka lulusan yang dihasilkan akan berkualitas pula. Sebaliknya, jika pembelajaran yang dilakukan tidak berkualitas, maka lulusan yang dihasilkan juga tidak akan

berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini, Jadi, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pembelajaran bergantung pada kinerja guru.

Kepala Sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja kepala sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti: guru, siswa, dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Kepala sekolah menjalankan kewajiban sesuai dengan tupoksi yang sudah disahkan oleh undang – undang.

Berdasarkan survei awal peneliti, terungkap bahwaditemukan indikasi di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sebagian masihkurang maksimal, hal ini ditunjukkan seperti kedadanganguru terlambat, masih ada guru yang tidak hadir atauminta izin. Sehingga murid tidak mendapatkan pembelajaran secara maksimal. Sebagianguru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi memiliki motivasi kerja masihkurang, hal ini dapat mempengaruhi kinerja gurunantinya. Seharusnya guru itu memiliki motivasi kerjayang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja yangberkualitas dan dapat memajukan sekolah itu dannantinya dapat melahirkan lulusan yang berkualitasjuga.

Dari hasil hasil pengamatan peneliti, guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dalam pengumpulan tugas administrasi pembelajaran yang seharusnya

dikumpulkan paling lama sekali sebulan, namun masih ada guru yang melalaikan tanggung jawabnya dengan tidak menyerahkan administrasi pembelajaran, tidak mempersiapkan media pembelajaran, laporan hasil belajar siswa dan bank soal. Hal ini sepatutnya tidak perlu diingatkan kembali karena guru yang sudah lama mengabdikan sebaiknya menjadi contoh. Selain itu kompetensi yang dimiliki oleh guru khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik masih menjadi sorotan yang belum mengacu kepada tugas dan pokok fungsi guru.

Guru yang memiliki disiplin waktu, yang mencintai pekerjaan sebagai staf pengajar, mempersiapkan kebutuhan dalam mengajar merupakan kinerja guru yang masih sebahagian ditemukan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Proses pengenalan dan adaptasi lingkungan kerja bagi kepala sekolah baru tentunya merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan manajemen sekolah, Merupakan kewajiban bagi kepala sekolah untuk mengenal baik para mitra kerjanya dalam manajemen sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah memberdayakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi Tidak hanya melalui proses pembelajaran semata, namun guru dibekali dengan adanya MGMP sebagai tempat wadah bermusyawarah. Namun tak jarang guru merasakan malas karena adanya MGMP ini menyita waktu untuk memutuskan satu permasalahan saja. dengan begitu terbatasnya siswa yang diterima di SMP favorit juga merupakan faktor dikarenakan minimnya transparansi perekrutan.

Tercapainya target kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan melalui pengumpulan tugas setiap bulannya. Selain itu bentuk pelaporan yang di kerjakan oleh guru merupakan peningkatan Kinerja guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi menentukan tingkat keberhasilan sistem pendidikan sekolah secara administrasi. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa kurang efektifnya kinerja guru dalam hal merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan belajar dan melakukan penilaian kerja guru, sebagian guru konsisten waktunya rendah, penyampaian materi yang tidak tuntas, metode yang digunakan manaton dan tingkat kehadiran guru juga menurun. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dan intensif, agar pendidikan sekolah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.

Efektivitas kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi yang profesional dalam organisasi sekolah bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme kinerja guru SMP Negeri 7 Tebing tinggi akan terwujud. Karena guru tidak hanya

menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

Dari hasil observasi, kepala sekolah yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi menimbulkan pemikiran bagi kalangan guru bahwa kepala sekolah hanya sebagai simbolik pada administrasi saja. Efektivitas kepala sekolah yang diharapkan guru untuk memberikan peningkatan kinerja guru hanya sebatas program yang tidak di jalankan. Dari hasil penjelasan diatas agar kepala sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi. Kepala sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru baik. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan gurunya yang baik. Berdasarkan uraian dan fenomena mengenai pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi”**

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini ditinjau dari berbagai aspek, yakni; 1) mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, 2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 3) mampu menjalin hubungan yang harmonis

dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan, 4) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lainnya di sekolah, 5) bekerja dengan tim manajemen, serta 6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang disampaikan pada latar belakang di atas, maka penulis menyusun beberapa poin yang dijadikan sebagai perumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kemampuan kepala sekolah memberdayakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
2. Bagaimanakah kemampuan kepala sekolah menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif sehingga meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.

2. Untuk mengetahui kemampuan kepala sekolah menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.

1.5 Manfaat Penelitian

Bagi penulis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Manfaat Praktis
 - 1) Kepala sekolah, diharapkan dapat menjadi pembuktian kepada diri sendiri bahwa program kepemimpinan sangat berguna dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja para guru yang tentunya juga akan baik itu secara langsung ataupun tidak mempengaruhi mutu pendidikan dan kinerja para guru.
 - 2) Bagi pengawas sekolah, diharapkan hasil dari penelitian ini berguna menjadi bahan masukan dan sumber informasi untuk mengadakan pembinaan melalui kegiatan supervisi kepala sekolah agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan sekolah secara efektif dan pada akhirnya akan mencapai tujuan dari kegiatan belajar dan mengajar secara keseluruhan.
 - 3) Bagi kantor dinas, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dalam rangka menyelenggarakan pendidikan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah selaku pengelola kepala sekolah

b. Manfaat teoritis

- 1) Bagi peneliti diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk memecahkan dan menganalisis masalah dengan menggunakan teori yang didapat dari perguruan tinggi serta dapat menambah wawasan dan pengalaman serta menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya dalam membuat karya ilmiah.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penulis lain yang membutuhkannya
- 3) Sebagai penambah bahan kepustakaan khususnya hal yang berkaitan dengan hasil penelitian pendidikan yang mungkin dapat dipergunakan untuk bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Efektivitas Kepemimpinan

Kata efektif yang berasal dari bahasa Inggris *effective* yang berarti berhasil atau ditaati (Echolis dan Shadily, 2005: 207). Sedangkan menurut Suharso dan Retnoningsih (2011: 127) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) efektif memiliki beberapa arti yaitu ada efeknya, manjur, mujarab, dapat membawa hasil, berhasil guna, hal mulai berlakunya. Menurut H. Emerson dalam Handayani S. (1994:16) mengatakan bahwa: Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Kurniawan (2005:109) yang mengatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program dan visi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan dan ketegangan diantara pelaksanaannya.

Istilah kepemimpinan telah dikemukakan oleh banyak ahli secara umum dan secara khusus. Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja organisasi karena kepemimpinan adalah kegiatan utama yang dengannya tujuan organisasi dapat dicapai.. Sagala (2007: 135) mengatakan: “Kepemimpinan adalah sebuah proses”. terdiri dari input, proses dan output, bukan sesuatu yang terjadi seketika, Ini adalah proses menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai, norma, dll. Usman (2011: 279)

mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang mengarahkan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan sebagai aset atau kemampuan untuk mengendalikan orang sedemikian rupa sehingga hasil maksimal dengan seminimal mungkin kecil dan sebesar mungkin untuk menjalin kerjasama.

Menurut Fachrudi (2003: 23) kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan- tujuan tertentu.

Kepemimpinan dalam satu situasi terlihat adanya unsur-unsur sebagai berikut:

1. Orang yang dapat mempengaruhi orang lain di satu pihak;
2. Orang yang mendapat pengaruh di lain pihak;
3. Adanya maksud-maksud atau tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai;
4. Adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan-tujuan itu.

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, mengarahkan atau memaksa orang lain untuk melakukannya terlihat di dalam proses kepemimpinan yang berlangsung dalam hubungan antara orang dengan orang lain, tetapi juga antara individu dan kelompok individu yang mengorganisir diri secara sistematis sementara atau tetap dalam wadah yang disebut organisasi, lembaga, kantor atau bentuk kelompok lainnya.

Istilah kepemimpinan atau *leadership* berasal dari kata “pemimpin” atau “*leader*”. Berbagai teori dan pendapat para ahli mengenai kepemimpinan di antaranya: Miftah Toha,(2006:75) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir untuk mencapai tujuan.

Winardi, (2009:47-51) dalam teori *path goal theory of leadership* atau teori kepemimpinan jalur tujuan, mengulas tentang gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas dan hubungan. Teori ini mengemukakan empat tipe atau gaya kepemimpinan meliputi:

- 1) Kepemimpinan yang memberikan pengarahan. Ciri kepemimpinan ini yaitu memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka dan menjelaskan bagaimana menghadapi dan melaksanakan tugas.
- 2) Kepemimpinan yang bersifat membantu. Ciri kepemimpinan ini yaitu memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan, dan berusaha agar pekerjaan lebih menyenangkan serta bersikap bersahabat dan mudah diajak bicara.
- 3) Kepemimpinan partisan. Ciri atau gaya kepemimpinan ini yaitu pimpinan aktif melakukan konsultasi dan memberikan saran-saran dan pendapat kepada bawahannya.
- 4) Kepemimpinan yang berorientasi kepada hasil. Ciri atau gaya kepemimpinan ini yaitu pimpinan menitik beratkan keunggulan dalam kinerja dan yakin bahwa bawahannya akan bersikap penuh tanggung jawab dan berupaya untuk mencapai tujuan yang bersifat menantang

Kayo (2005: 54-69) membagi tipe kepemimpinan ada 6 sebagai berikut

a. Kepemimpinan Tradisional

Kepemimpinan tradisional dapat diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang lahir di tengah-tengah masyarakat primitif atau masyarakat yang baru tumbuh. Corak kepemimpinan ini adalah bentuk feodal, karena siapa yang mempunyai keberanian akan tampil ke depan, dan sekali merebut akan tetap mempertahankan bahkan mewariskan kepada keturunannya.

b. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin seperti ini lahir karena pemimpin tersebut mempunyai kelebihan yang bersifat psikis dan mental, serta kemampuan tertentu, sehingga apa yang diperintahkannya akan dituruti oleh bawahannya, dan kadangkala tanpa memerhatikan rasionalitas dari perintah tersebut. Jika dilihat lebih jauh seakan-akan antara pemimpin dengan bawahannya seperti ada daya tarik yang bersifat magic.

c. Pemimpin Rasionalitas

Salah satu ciri kepemimpinan rasionalitas adalah keseimbangan perasaan (*emotional stability*) dalam interaksi dan pergaulan antara pemimpin dan bawahannya yang bebas dari prasangka dan jauh dari sifat dengki. Sebab jika pemimpin cepat emosional melihat tingkah laku bawahannya yang tidak berkenan di hatinya, maka nilai kepemimpinannya akan menurun.

d. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter didominasi oleh kekuasaan yang dibungkus oleh nilai-nilai kebohongan yang membuat bawahannya merasa ketakutan.

Kepemimpinan seperti ini, komunikasinya hanya berlangsung satu arah, sehingga bawahannya tak bisa berinisiatif apalagi mengembangkan kreativitasnya.

e. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe yang tepat dan ideal untuk dikembangkan dalam organisasi yang modern. Karena sesuai dengan fitrah manusia dan mudah diterapkan dalam semua lapisan, baik masyarakat desa maupun masyarakat kota. Dilihat dari segi ajaran Islam kepemimpinan demokratis itu mendapat tempat yang luas, sehingga mudah tumbuh dan berkembang, karena Nabi Muhammad saw., sendiri adalah seorang pemimpin yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai demokratis.

f. Tipe Kepemimpinan Kolektif

Kepemimpinan kolektif diwarnai oleh nilai-nilai kolektivitas yang berbasis rasa keikhlasan dalam bertanggung jawab untuk melaksanakan amanah. Dalam kepemimpinan ini tidak ditemukan adanya watak dan karakter yang keras dan kasar apalagi yang tidak bertanggung jawab

Tipe kepemimpinan yang penulis kemukakan dari para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe-tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang guru adalah tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yakni peserta didik beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat ilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Namun menurut hemat penulis, bahwa sekalipun tipe kepemimpinan demokratis dianggap bagus diterapkan dalam kepemimpinan, akan tetapi tidak

menutup kemungkinan tipe-tipe kepemimpinan lainnya akan dipadukan berdasarkan kondisi proses pembelajaran. Mungkin pada kondisi tertentu seorang pemimpin membutuhkan tipe keotoriteran, rasional, berkarisma, dan sebagainya. Artinya disesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang dihadapi oleh seorang pemimpin

Siagian, (2011: 24-25) mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan itu dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

- 1) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pangkat atau penunjukannya selaku “kepala” akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan berkat adanya kelebihan-kelebihan tertentu yang dimilikinya, baik oleh karena pengalaman, pendidikan, prestasi kerja atau karena faktor-faktor genetik.
- 2) Efektivitas kepemimpinan seseorang tercermin dari kemampuannya untuk bertumbuh dalam jabatannya seperti terlihat dari peningkatan kemampuan atau ketrampilan yang memang dapat dikembangkan.
- 3) Efektivitas kepemimpinan juga menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi seperti yang berkaitan dengan iklim kerja di dalam organisasi yang sering menampilkan gejalanya dalam berbagai bentuk seperti absentisme yang tinggi, banyaknya pegawai yang minta berhenti, disiplin yang rendah, produktivitas yang tidak setinggi yang diharapkan, keluhan baik yang secara gamblang dinyatakan maupun yang di sampaikan secara terselubung dan berbagai manifestasi ketidakpuasan lainnya.

- 4) Bahwa perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan yang dipengaruhi antara lain oleh faktor-faktor genetik, pendidikan, pengalaman serta pengaruh lingkungan.
- 5) Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota organisasi mau untuk menyesuaikan cara pikir dan cara bertindak dengan kepentingan bersama dan justru tidak melakukan hal-hal yang dapat diinterpretasikan sebagai perilaku egoistis.

Ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas pemimpin menurut Yukl (2010: 10) adalah seberapa jauh unit organisasi pemimpin itu berhasil melaksanakan tugas pencapaian sasaran. Sedangkan ukuran subyektifitasnya adalah tingkat efektivitas yang dihasilkan oleh pemimpin tertinggi, para pekerja atau bawahan. Efektivitas pemimpin kadang-kadang diukur berdasarkan kontribusi pemimpin pada proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut atau pengamat dari luar.

Efektivitas Kepemimpinan itu menurut Reddin (1970) dalam Munandar (2010: 197) menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin, tetapi juga ditentukan oleh bawahan, mitra, atasan dan juga jenis pekerjaan, serta teknologi yang digunakan, dan lingkungan fisik. Efektivitas kepemimpinan dari pemimpin jika dilihat dalam kehidupan organisasional akan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengambil keputusan, yaitu suatu proses pemilihan berbagai tindakan yang diarahkan kepada pemecahan berbagai masalah yang hadapi oleh organisasi (Siagaan, 1991: 49)

2.1.2 Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo (2009:83) :memberikan definisi kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua atau Pemimpin”. Dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “Sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.” Berdasarkan rumusan di atas secara sederhana maka Kepala Sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah, kehadiran kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang ada di sekolah terutama guru. Menurut Daryanto (2008:80) kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan;
- b. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Mempertinggi budi pekerti;
- d. Memperkuat kepribadian;
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat di sekitarnya dengan merupakan tanggung jawabnya pula. Kepala Sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa di isi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Oleh karena itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala sekolah sebagai pejabat atau pemimpin formal dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan: pengangkatan, pembinaan, dan tanggung jawab.

2.1.3 Fungsi dan Manfaat Kepala Sekolah

Purwanto dalam Iftitah Laily Ramadhani (2017:13) menjelaskan bahwa Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Mulyasa (2011: 98) kepala sekolah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu:

a. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada

seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan memberi keterlibatan kepada seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator.

Kepala sekolah sebagai administrator, harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai

supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

e. Kepala sekolah sebagaileader (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

f. Kepala Sekolah sebagaiInnovator.

Kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan

berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB) .

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin dalam tataran institusi organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan guru adalah pemimpin dalam tataran teknis pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan output pembelajaran/pendidikan yang bermutu. Purwanto dalam Iftitah Laily Ramadhani (2017:12) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas, terdapat konsep *problem solving* yang bisa diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yaitu menggunakan konsep siklus deming PDSA (*plan, Do, Study, Act*), yakni suatu pemetaan yang biasanya digunakan dalam perusahaan atau organisasi untuk memfokuskan manajemen kualitas dalam mencapai keunggulan kompetitif. Mereka menyebut pemetaan penyebarluasan kebijaksanaan (*policy development*) dalam siklus Deming PDSA sebagai manajemen melalui kebijaksanaan.

2.3 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Membahas mengenai kinerja, maka ada beberapa pengertian menurut pendapat beberapa ahli, semuanya mempunyai visi yang agak berbeda tetapi secara prinsip tampak persamaannya bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam pencapaian suatu hasil. Dari beberapa literatur Thoha

(2011:97) mengemukakan bahwa ditemukan kata kinerja sama dengan prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata “performance”. Sementara itu menurut Prawirosentono (2011:52) mengatakan bahwa “performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang disuatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika”. Kinerja menurut pendapat Judith (2003:141) meliputi empat komponen utama. yaitu:(1) kemampuan, (2) tujuan,(3) tingkatan, dan (4) interaksi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka pengertian kinerja adalah kemampuan dan upaya seseorang yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan. Sementara itu Simamora (2015:327) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan. Prestasi atau performa individu menurut Yukl (2010:193) adalah bergantung pada usaha dan kemampuan. Jika salah satu atau kedua-keduanya rendah, maka performansi individu juga rendah. Performansi kelompok tergantung bagaimana anggota kelompok diorganisasikan untuk menggunakan keterampilannya.

Secara umum kinerja guru itu adalah perilaku atau Respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau

tujuan. Kinerja guru dikemukakan pula oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) yang dikutip E. Mulyasa (2009:223) bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan pula dengan Smith bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

2.2.2 Karakteristik Kinerja Guru

Guru sebagai seseorang yang berwenang untuk mengajar dan mendidik siswa harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik agar upaya dalam mengkondisikan lingkungan belajar dapat merubah perilaku siswa menjadi lebih baik secara efektif dan efisien. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi merupakan syarat yang harus dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan profesional sehingga mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Kemampuan guru dalam bidang adalah disebut kompetensi. Musfah (2015:27) menjelaskan kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kemampuan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi yang mewujudkan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi juga terkait dimana standar seseorang memiliki

kompeten dalam bidangnya. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan hasil nyata kerja yang sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. Musfah (2015:27) hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek. Dari hal ini maka suatu kompetensi dapat diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Selanjutnya menurut Akrim (2022:1) untuk menciptakan sistem pembelajaran yang efektif harus menggunakan sistem pembelajaran yang memiliki nilai aktif, interaktif, kreatif, edukatif dan menyenangkan. Guru yang berkualitas tentunya mampu untuk menjalankan tugas mereka untuk memberikan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya dapat memotivasi para murid untuk mengeluarkan potensi para murid dengan optimal. Dalam proses pemberian materi di dalam kelas, para guru juga wajib menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif.

Dalam buku yang ditulis oleh Mulyasa (2013:38) dari seorang tokoh bernama Gordon terdapat enam aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Pengetahuan yaitu suatu kemampuan dalam aspek kognitif, contohnya guru mengetahui kebutuhan belajar dari siswanya. Pemahaman yaitu kedalaman aspek kognitif dan efektif dimana seorang guru mengetahui pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Kemampuan yaitu dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada guru dengan disiplin. Nilai yaitu standar perilaku yang diyakini

dan tertanam dalam individu setiap guru. Sikap yaitu refleksi dari adanya rangsangan yang datang dari luar. Minat yaitu kecenderungan untuk melakukan suatu kegiatan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2011: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan mereka.

- a. Motivasi.
- b. Dukungan yang diterima.
- c. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- d. Hubungan mereka dengan organisasi".

Sedangkan menurut Menurut Gibson dalam Wikipedia (2022:10) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).

- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system)''.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2016: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

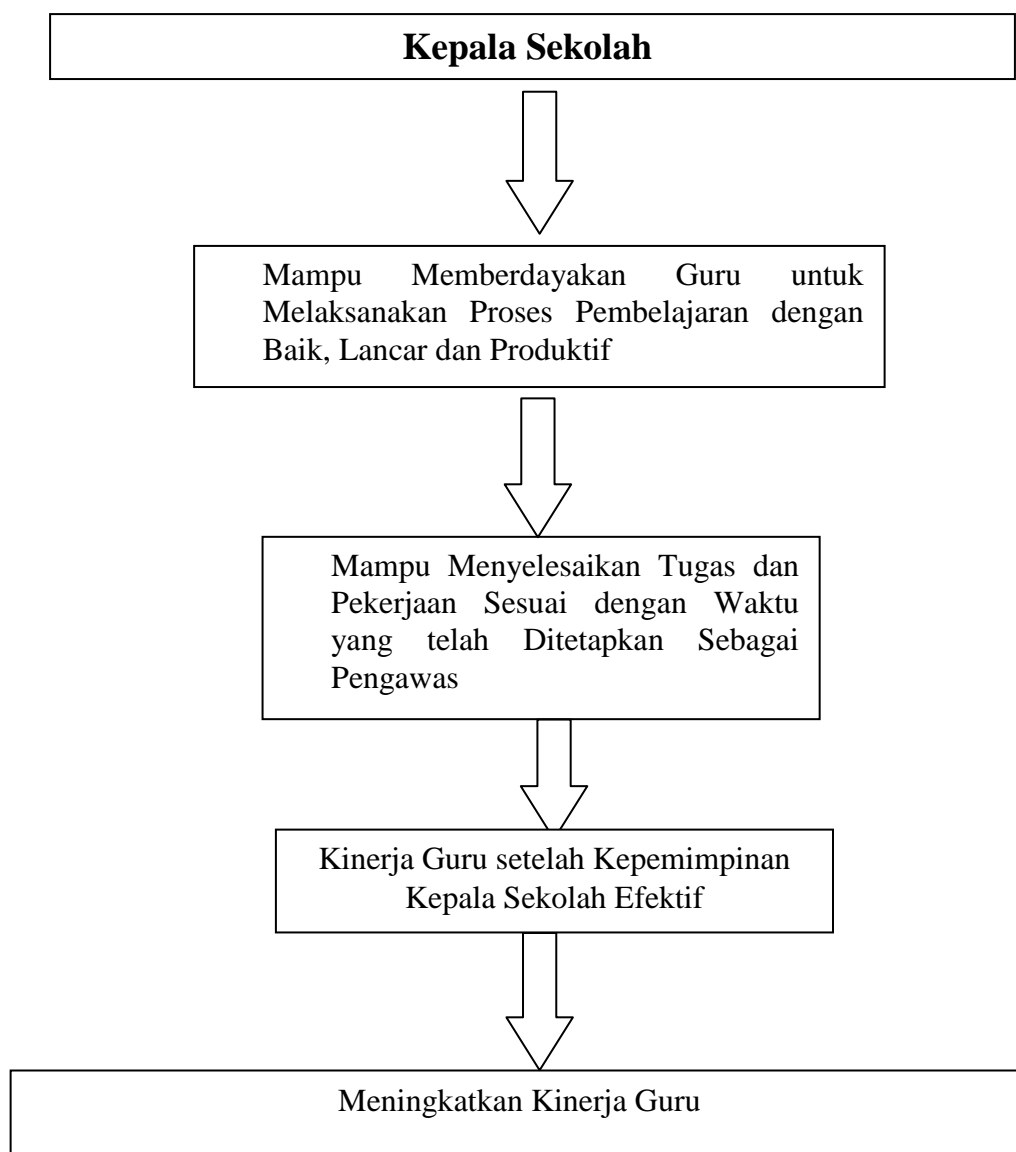
Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan''.

Untuk itu selain dari faktor pendukung dan pengambat kinerja guru maka terdapat model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses.

2.3 Kerangka Konseptual

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Motivasi kerja guru akan dapat memberikan

kontribusi terhadap diri seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat erat. Kemampuan kepala sekolah sebagai *leader* merupakan salah satu kunci keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan hal ini maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.4 Penelitian Terdahulu

Frank Endang Sari, Indra Prasetia, Elfrianto. 2021. *kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (studi di SMA Negeri 2 Pematang Siantar*. Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa. (2) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah. (3) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat serta mampu menumbuhkan rasa percaya dari para guru yang nantinya guru itu akan dicontoh oleh para siswanya. (4) Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Amini , Khairunnisa Damanik , Syaiful Bahri. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematang Siantar*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematang Siantar. Adapun Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif,

yaitu berupa huruf dan angka. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik, maksudnya data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan dokumentasi, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun berdasarkan yang dilihat oleh peneliti di lokasi penelitian. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan siswa. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematang Siantar yaitu meliputi dokumen yang ada pada kepala sekolah, guru, perpustakaan, arsip dan lainnya yang berhubungan dengan fokus penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru adalah sudah baik. Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dipakai oleh kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan pendekatan situasi. Penerapan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah disesuaikan dan ditentukan oleh situasi dan keadaan guru serta tugas dan sumber daya pendukung organisasi sehingga dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematang Siantar yaitu kinerja pedagogik dalam memahami inovasi pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan berbagai perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan terhadap kinerja guru kemudian mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru. Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah pembinaan dan work shop serta pelatihan penggunaan media pembelajaran daring

seperi whats app, google class room dan video pembelajaran pada pembelajaran daring.

Yusnita, Syaiful Bahri, Indra Prasetia . 2021. Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri 112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing dan memonitoring guru guru dalam peningkatan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. Penelitian kualitatif dengan pendekatan study kasus. Data diperoleh dengan teknik wawancara, observasi dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing dan memonitoring guru dapat meningkatkan etos kerja, kualitas dan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar guru di kelas sehingga dapat meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga. Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan, Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru dilakukan dengan cara membangun komunikasi yang baik antara sesama guru, menempatkan guru sesuai kompetensinya serta tidak membedakan guru tersebut. 2) Dalam membimbing guru dilakukan dengan cara kepala sekolah secara rutin melakukan pembinaan kesadaran kolektif dari setiap guru agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah; berusaha untuk bisa bersikap adil dan selalu mengayomi terhadap seluruh guru dan pegawai serta selalu bersikap ramah dan penuh

perhatian. Sedangkan dalam memonitoring guru dilakukan dengan melihat etos kerja, kemampuan kompetensi dan keprofesionalan guru dalam mengajar dan menyelesaikan tugas keguruan sehari-hari. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan teori baru yang lebih produktif. Secara praktisi berguna sebagai informasi bagi kepala kepala sekolah.

Anwar. 2022. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di Sdit Harapan Bunda Purwokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19 dapat ditinjau dari gaya kepemimpinan, efektifitas kepemimpinan, pengambilan kebijakan, upaya kepala sekolah dan peran kepala sekolah. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan yakni dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter, kebijakan yang diterapkan di SDIT Harapan Bunda berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana, kurikulum, dan pendanaan. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni dengan memberikan fasilitas berupa keterampilan soft skill kepada guru sebagai usaha peningkatan keterampilan dan kemampuan guru sebagai pendidik. Sedangkan dalam menjalankan perannya, kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor leader, motivator dan administrator. Dari tinjauan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto di masa pandemi covid 19 dapat meningkat, hal ini ditinjau proses belajar mengajar, administarasi guru dan hubungan dengan stake holder.

Hafsah, Emilda Sulasmi. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Batubara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a) Hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 14,002 + 0,261X_1$ ini berarti bahwa jika kompetensi meningkat sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat 0,261 point pada konstanta 14,002 maka H_a dan H_0 ditolak. b) bentuk hubungan variable dan motivasi kerja terhadap kinerja guru atau $Y = 4,002 + 0,434 X_2$. Ini berarti jika motivasi kerja meningkat 1 point maka kinerja guru akan meningkat 0,434 pada konstanta 14,002 .maka H_a diterima dan H_0 ditolak. kompetensi terhadap kinerja guru, t hitung 2,470 dan t table 1,66 artinya t hitung $2,470 > t$ table 1,66 dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak artinya signifikan maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. motivasi kerja terhadap kinerja guru, t hitung 4,604 dan t table 1,66 artinya t hitung $>$ dari t table dan signifikan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.261, dan motivasi kerja sebesar 0.434 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran (mix-method), yaitu dalam melakukan penelitian peneliti menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan metode kualitatif. Metode penelitian campuran digunakan karena dalam penelitian ini menghasilkan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. (Creswell, 2013: 5) Metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran konkuren, yang merupakan prosedur-prosedur yang mana di dalamnya peneliti mempertemukan atau menyatukan data kualitatif dan data kuantitatif untuk memperoleh analisis komprehensif atas masalah penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi di Jl. Syech Beringin, Baringin, Kec. Padang Hilir, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20998. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam kurun waktu 10 bulan dari bulan Oktober 2021 s/d bulan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian ini akan tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Tepat Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2021/2022										
		Okt ober	Nove mber	Dese mber	Jan uari	Febr uari	Ma ret	Ap ril	M ei	Ju ni	J ul i	Agu stus
1	Persiapan Penelitian											
2	Pengumpulan Bahan Pustaka											
3	Pengumpulan Data Penelitian											
4	Seminar Proposal Penelitian											
5	Pengumpulan Data Hasil Penelitian											
6	Analisis Hasil Penelitian											
7	Seminar Hasil Penelitian											
8	Sidang Tertutup											

3.3 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, sekaligus pengumpul data titik instrumen selain manusia dapat pula digunakan seperti pedoman wawancara observasi dan catatan lapangan serta alat bantu lain seperti foto, rekaman dan dokumen tapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen. Oleh karena itu kehadiran peneliti di lapangan untuk penelitian kualitatif ini mutlak diperlukan.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan data sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer ini adalah data yang didapatkan langsung dari objek penelitian lapangan. Penulis yang secara langsung mengadakan pengamatan atau observasi sekaligus mengumpulkan sejumlah data dari kepala sekolah dan guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi sebanyak 57 orang .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari penelitian kepustakaan penulis memperoleh data dengan menggunakan sumber dari beberapa literatur, majalah dan membaca buku-buku yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk mengetahui segala peran dan fungsi kepala sekolah.

1) Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan lengkap. Observasi partisipan lengkap dalam hal ini, peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Jadi suasananya sudah natural, peneliti tidak terlihat melakukan penelitian. Hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tertinggi terhadap aktivitas kehidupan yang diteliti sugiyono, (2013: 312).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi kepala sekolah / guru

b. Observasi tenaga administrasi

2) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan bahan yang akan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Lembar wawancara kepala sekolah / guru
- b. Lembar wawancara tenaga administrasi

3) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini berupa perangkat pembelajaran. Observasi Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data observasi dan wawancara sebagai suatu penelitian yang objektif. Alat yang digunakan data dokumentasi adalah kamera, dan catatan sebagai alat untuk memperkuat data dokumentasi.

4) Triangulasi

Menurut Sugiyono (2013: 330), dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

5) Angket

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu: teknik Kuesioner (Angket). Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner terbuka, yang merupakan kuesioner dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya.

Tabel 3.2 Indikator Variabel

No	Pernyataan	Pengertian	Indikator
1	Kepemimpinan kepala	merupakan pemimpin	Kemampuan

	sekolah	dalam tataran institusi organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan guru adalah pemimpin dalam tataran teknis pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan output pembelajaran/pendidikan yang bermutu.	Pendidikan, kemampuan personal, kemampuan rasional, kemampuan intelektual, kemampuan organisasi,
2	Kinerja guru	perilaku atau Respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran, evaluasi kegiatan,

Dengan menggunakan skalalikert, ada lima alternatif jawaban yang diberikan skor, yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67). Menjelaskan bahwa Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.

3.5 Analisa Data

Dalam berbagai pandangan pakar metodologi menyatakan bahwa, dalam pengolahan dan analisis data kualitatif, belum ada pola dan sistem yang jelas. Menurut Miles and Huberman (Sugiyono, 2011:334), bahwa yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah, karena metode analisis belum dirumuskan dengan baik.

Analisis data menurut Muhajir (2006:67) adalah usaha untuk mencari dan menyusun secara sistematis catatan-catatan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan. Analisis data dilakukan dalam upaya mencari makna. Analisis data menurut Bogdan (2008:157) merupakan proses penelaahan dan penyusunan secara sistematis semua catatan lapangan hasil pengamatan, transkrip wawancara, dan bahan-bahan lainnya yang dihimpun untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman mengenai data tersebut dan mengkomunikasikan apa yang telah ditemukan dari kancan penelitian.

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, analisis data dalam penelitian ini adalah proses mencari dan menata data mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi yang dilakukan secara sistimatis berdasarkan hasil observasi, turut serta ke lapangan melakukan wawancara mendalam dan juga melibatkan teknik

dokumentasi dan selanjutnya menelaah pelaksanaan proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh pihak guru.

Berdasarkan wujud dan sifat-sifat data sebagaimana telah dikemukakan, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif yang dilakukan melalui tiga alur kegiatan yakni: (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga cara tersebut saling berkaitan dan merupakan alur kegiatan analisis data untuk memperoleh yang bermakna.

1. Reduksi data

Reduksi data menurut Miles & Huberman (1994:16) adalah suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengestrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Selama pengumpulan data, peneliti selalu membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus. Reduksi data merupakan bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses penyusunan sekumpulan informasi tersusun ke dalam suatu bentuk yang sistematis, sehingga menjadi lebih selektif dan sederhana serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data dimaksudkan untuk

memperoleh pola-pola yang bermakna, serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan uraian naratif dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan secara keseluruhan tentang fakta yang ditemukan oleh penulis semua hal yang berkaitan dengan semua aktifitas kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

3. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan penarikan kesimpulan atau verifikasi menurut Miles & Huberman (1994:16) adalah bagian ketiga yang tidak kalah pentingnya dalam analisis data. Penarikan kesimpulan adalah kegiatan untuk membangun konfigurasi yang utuh. Dari data yang telah terkumpul untuk memperoleh makna. Dengan demikian kesimpulan yang akan ditarik setelah melakukan reduksi data dan penyajian data dalam penelitian ini, adalah suatu konfigurasi yang utuh tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Sejarah Sekolah

Data sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

NPSN : 10211581, dimana status sekolah tersebut adalah Negeri, Bentuk Pendidikan : SMP, Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah, SK Pendirian Sekolah : 0557/0/1984. Tanggal SK Pendirian : 1984-11-20. SK Izin Operasional : 0557/0/1984. Tanggal SK Izin Operasional : 1984-11-20. Kebutuhan Khusus Dilayani : Tidak ada. Nama Bank : BANK SUMUT. Cabang KCP/Unit : TEBING TINGGI. Rekening Atas Nama : SMP NEGERI 7 TEBING TINGGI. Status BOS : Bersedia Menerima. Sertifikasi ISO : Belum Bersertifikat. Sumber Listrik : PLN. Daya Listrik : 1300. Akses Internet : Linknet

4.1.2 Visi , Misi dan Tujuan

a. Visi

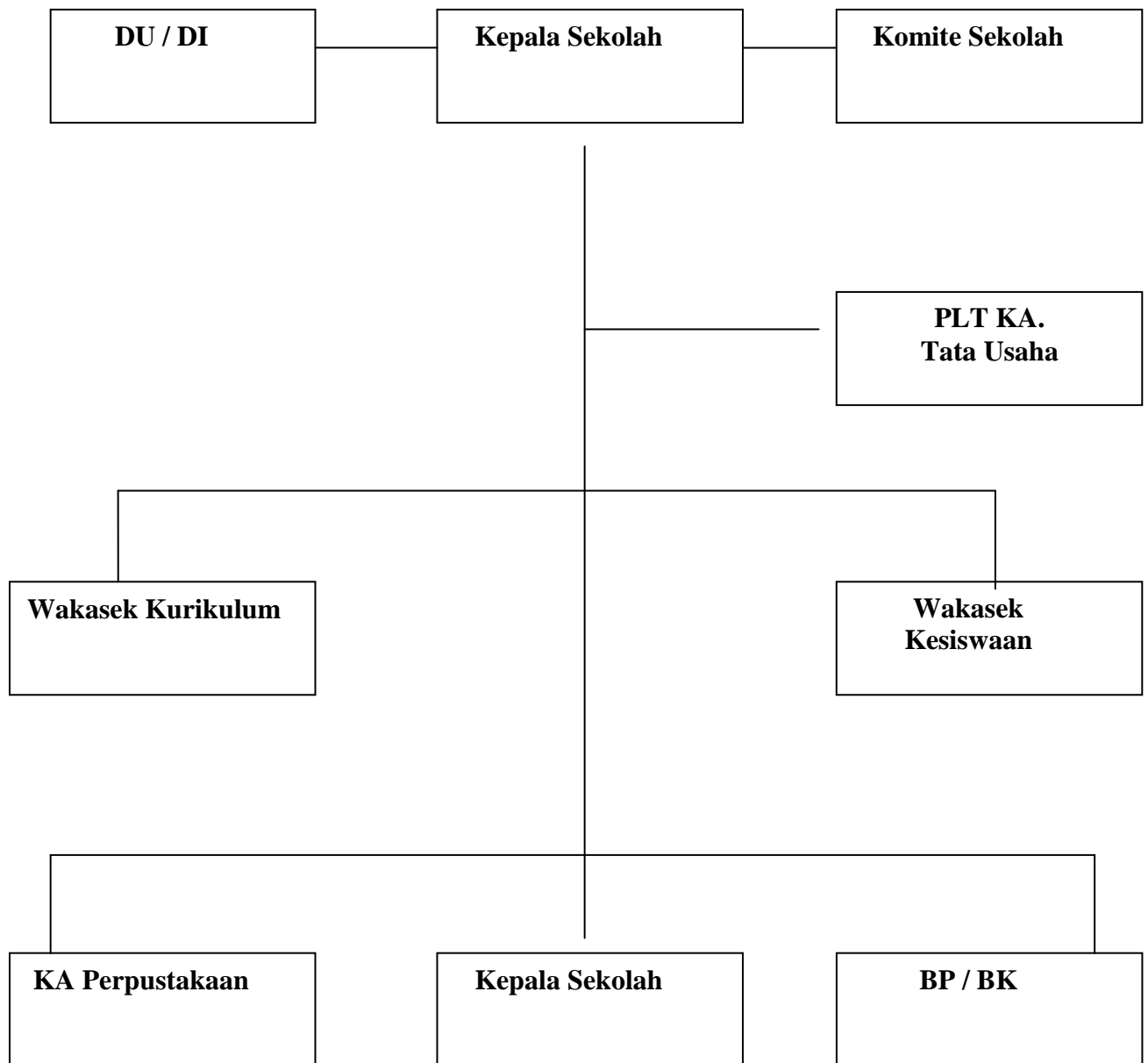
Bersama Bisa (Bertaqwa, Santun Mandiri, Berbudaya Kreatif Berdaya Saing).

b. Misi

1. Meningkatkan sikap penghayatan dan pengamalan agama yang dianut peserta didik

2. Memupuk sikap sopan santun terhadap orang lain dan rasa kesetiakawanan sosial yang tinggi
3. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran dan bimbingan secara maksimal.
4. Menerapkan budaya peduli lingkungan melalui terciptanya lingkungan sekolah yang sejuk, tertata, aman, bersih, indah dan lestari dalam upaya pemahaman fungsi lingkungan dan mengendalikan terjadinya pencemaran serta kerusakan lingkungan hidup.
5. Menumbuhkembangkan kreativitas siswa sesuai bakat dan minat peserta didik.
6. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki peserta didik.
7. Mengarahkan peserta didik yang memiliki bakat olahraga dan seni untuk berprestasi.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

4.1.4 Sarana Prasarana

Sama seperti dengan sekolah yang lain SMP Negeri 7 Tebing Tinggi memiliki beberapa sarana prasarana yakni :

Tabel 4.1 Saran Prasarana

No	Sarana prasaran	Keterangan
1	Ruangan kelas	Aktif
2	Ruangan kepala sekolah	Aktif
3	Ruangan guru	Aktif
4	Laboratorium komputer	Aktif
5	Laboratorium IPA	Aktif
6	Mushollah	Aktif
7	Kantin	Aktif
8	Ruang Koperasi	Aktif
9	Lahan parkir	Aktif
10	Perpustakaan	Aktif
11	Lapangan upacara	Aktif

4.1.5 Keadaan Sekolah

a. Keadaan Guru

Dalam Penyelenggaraan Pendidikan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi Guru memiliki peranan yang sangat penting. Guru mempunyai tugas mendidik (memfasiltasi peserta didik mencapai kedewasan), mengajar (memfasilitasi peserta didik menguasai bahan ajar) dan membimbing (memfasiltasi peserta didik dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi sehingga mencapai kemandirian.

Pada dasarnya guruperlu sekali mendapat perhatian, karena hal ini sangat mempengaruhi mekanisme kejayaan, yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam proses pendidikan. Dengan adanya kepemimpinan pendidik dan tenaga edukatif, tugas pendidik ini antara lain menyiapkan materi pelajaran yang menjadi wewenang tanpa melalaikan kewajiban untuk membina dan mengarahkan kepribadian siswa.

Adapun jumlah guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi pada tahun 2021/2022 yakni sebanyak 54 orang dengan latar belakang dan fungsi masing – masing. PNS (Pegawai Negeri Sipil) 44 orang, honorer 8 orang dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) 2 Orang. Jenjang pendidikan terakhir para guru minimal sarjana dan ada beberapa guru yang sudah mendapat gelar magister. Dari 54 guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi, 39 orang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi dari pemerintah.

b. Keadaan Siswa

Siswa merupakan faktor penting dalam dunia pendidikan, karena tanpa adanya siswa kegiatan belajar mengajar di sekolah tidak dapat berlangsung dengan baik. Pada Tahun Pelajaran 2020 sampai tahun pelajaran 2022 keadaan siswa SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dengan rincian sebagai berikut :

Keadaan siswa selama lima tahun terakhir 2017/2018 sampai dengan 2021/2022 yakni :

Tabel 4.2 Keadaan Siswa SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Keadaan Siswa SMP Negeri 7 Selama 5 Tahun Terakhir				
Tahun Ajaran	Jumlah siswa	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Rombel
T.A. 2017/2018	720 siswa	390 siswa	330 siswa	24 rombel
T.A. 2018/2019	700 siswa	325 siswa	375 siswa	23 rombel
T.A.2019/2020	628 siswa	262 siswa	366 siswa	20 rombel
T.A 2020/2021	660 siswa	298 siswa	362 siswa	22 rombel
T.A. 202021/2022	690 siswa	302 siswa	388 siswa	24 rombel

Dari tabel di atas dapat diperhatikan jumlah siswa selama 5 tahun mengalami penurunan. Namun selama dua tahun terakhir ini mengalami peningkatan yang cukup baik.

4.2 Temuan Hasil Penelitian

4.2.1 Kemampuan Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Guru untuk Melaksanakan Proses Pembelajaran dengan Baik, Lancar dan Produktif

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan proses pembelajaran kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang pemimpin guna mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan organisasinya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anaknya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi Bapak Drs. Holong Pasaribu sebagai berikut:

“Untuk menunjang proses pembelajaran di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi saya sebagai kepala sekolah melakukan pengadaan seminar, kelompok belajar. Tujuan saya adalah pada akhirnya guru akan berinisiatif untuk membuat kelompok belajar bersama guru bidang studi serumpun. Kemudian mengikutsertakan guru-guru dalam penataran dan seminar. Biasanya penataran dan seminar ini diadakan sebagai bentuk pemberdayaan dari kepala sekolah. Dengan tujuan agar menambah ilmu dan pengalaman melalui sharing dan bertukar informasi dengan guru yang lainnya”. (Kepsek/wwncr/20 Februari 2022).

Kepala sekolah selalu berusaha memberdayakan guru, agar pelaksanaan proses pembelajaran berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga selalu mengikutsertakan guru dalam penataran dan seminar, bertujuan untuk menambah wawasan dan ilmu serta dapat saling bertukar informasi dengan sesama guru lainnya.

Hal yang serupa disampaikan salah satu guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi Ibu Yusmiati Tampubolon, M.Pd. yang hasilnya sebagai berikut:

“Bentuk kegiatan yang sering dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah seminar atau penataran dan kelompok belajar. Biasanya semua guru diikutsertakan, karena seminar atau penataran ini merupakan peluang bagi seorang

guru untuk menambah wawasan. Sehingga bisa diterapkan dalam pembelajaran. Walaupun dalam hal belajar kelompok dengan kepala sekolah memang tidak selalu dilaksanakan dengan rutin akan tetapi membentuk kelompok sesama guru mata pelajaran serumpun sudah memiliki jadwal rutin” (Gr/wwcr/22 Februari 2022)

Syarat proses pembelajaran yang baik adalah mampu membangun kelompok kerja aktif dan kreatif. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam hal ini sudah mampu bekerja sama dengan guru dan melaksanakannya dengan maksimal. Seperti mencari dan mengarang materi yang akan di jadikan sebagai bahan ajar, sehingga tidak hanya terpaku terhadap modul yang ada .

Hal tersebut juga dinyatakan bapak kepala sekolah Drs. Holong Pasaribu saat wawancara yaitu sebagai berikut:

“Dalam pembinaan kerja aktif dan kreatif memang saat ini masih dalam proses latihan dan belajar menjadi guru yang aktif dan kreatif. Namun sampai saat ini tetap akan diusahakan semaksimal mungkin dan guru-guru akan diberikan pelatihan dan seminar. Sebagai contoh pelatihan dalam mengarang atau menulis materi bahan ajar yang kreatif. Sehingga guru-guru tidak terpaku pada modul yang tersedia di sekolah”. (kepsek/ wwnrcr/ 30 Februari 2022)

Modul yang digunakan akan menjadi bahan tambahan bagi guru dalam mengajar. Untuk mencapai hal ini kepala sekolah bersedia meluangkan waktu dan mengeluarkan biaya yang memadai serta menyediakan sarana prasarana untuk mendukung hal tersebut.. Pembuatan modul ini dipercaya dapat memberikan alternatif dalam mengajar, sehingga siswa tidak kewalahan dalam mengikuti dan mengulang pelajaran di rumah. Pengajaran guru juga lebih kreatif dan bervariasi.

Hasil wawancara ini pun diperkuat oleh wakasek kurikulum ibu Mahdalena, M.Pd yaitu sebagai berikut:

“ Saya sangat mendukung pembentukan kelompok kerja aktif dan kreatif yang diadakan kepala sekolah. Karena menurut saya hal ini sangat berdampak positif terhadap kreativitas guru-guru. Kegiatan ini akan memberikan penambahan ilmu bagi guru dalam memperluas bahan ajar yang tersedia selama ini. Karena selama ini yang dilakukan mungkin kita hanya terpaku dengan modul yang ada saja.”(wwcr /wakum/30 Februari 2022)

Berdasarkan wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara maksimal membangun kerja aktif dan kreatif pada guru untuk membantu pelaksanaan proses pembelajaran melalui komunikasi yang baik dan searah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Drs. Holong Pasaribu hasilnya sebagai berikut:

“Menjalin komunikasi yang baik, dengan sesama guru adalah salah satu kunci utama untuk melaksanakan proses pembelajaran. Apabila komunikasi yang baik sudah terlaksana, guru tidak akan sungkan menceritakan kendala-kendala yang terjadi selama pembelajaran berlangsung di kelas. Selain itu dengan adanya perkembangan media sosial saat ini, kepala sekolah dan guru semakin memiliki kedekatan. Misalnya grup WA, instagram, fb, telegram, dll. Kepala sekolah dan guru dapat berkumpul bersama hanya sebatas kewajiban mengajar tetapi bisa dengan rasa persaudaraan dan kekeluargaan. Sehingga hubungan tidak kaku. Tak jarang juga berkomunikasi dengan siswa saat-saat tertentu. Hal ini juga dilakukan untuk menghindari ketakutan siswa pada kepala sekolah” (wwcr/kepsek/1 Maret 2022)

Seorang kepala sekolah harus berkomunikasi yang baik dengan warga sekolah agar tercipta hubungan yang harmonis dalam melakukan aktivitas di dalam sekolah. Ketika kepala sekolah dapat memberikan waktu dan berkomunikasi dengan baik dengan warga sekolah kepala sekolah dalam hal ini telah menjalankan peran kepemimpinannya dengan sangat baik pula. Sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Komunikasi yang baik yang terjadi antara kepala sekolah dan guru – guru bukan semata-mata untuk mendapatkan nilai yang baik. Tetapi juga sebagai jalan

dan solusi bagi guru yang memiliki kendala di kelas. Guru yang mengalami kendala saat melaksanakan pembelajaran akan diprioritaskan menyampaikan keluhannya kepada kepala sekolah. Karena guru dengan dengan berbagai kendala di kelas juga akan memberikan dampak emosional bagi siswa. Disinilah kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dengan sigap menyikapi keadaan ini.

Kepala sekolah berperan dalam meningkatkan iklim kerja agar kondusif. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang relevan, jurnal kajian konseling dan pendidikan ISSN 2620-3103 yang ditulis oleh Dina Hidayati, Elfrianto, Indra Prasetya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa Ketika kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan situasional, yaitu kepala sekolah yang baik, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada guru – guru artinya mampu beradaptasi dengan segala situasi dan kondisi yang terjadi. Perlunya menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi ini tentunya, akan mempermudah kepala sekolah berkomunikasi dengan guru. Kepala sekolah yang lebih akrab dengan semua guru akan terjalin hubungan kekeluargaan yang baik, dan tercipta suasana yang selalu kondusif dalam bekerja, dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya menciptakan iklim kerjanya yang kondusif yaitu:

1. Menyusun rencana kerja dengan jelas dan mengkomunikasikannya dengan paragraf.
2. Mengedepankan prinsip-prinsip komunikatif dan azas kebersamaan.

3. Menerapkanmetoderewardandpunishment(pemberianhadiahdanhukuman).

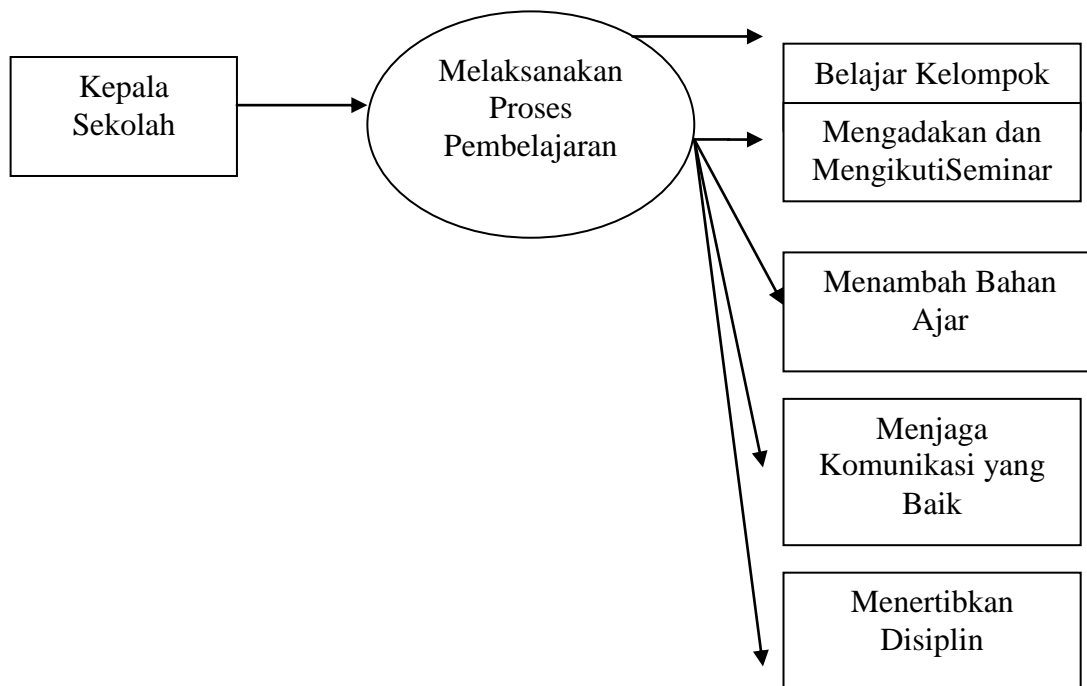
Hasil wawancara dengan salah seorang guru Bapak David Tholhas Tobing, S.Pd. mengatakanbahwa kepala sekolah telah melakukan komunikasi yang terbaik dengan para guru dengan bentuk membuka ruang agar guru lebih terbuka dan transparan menyampaikan keluhannya di kelas atau di lingkungan sekolah ketika menghadapi permasalahan yang ada dilingkungan sekolah.

Selain adanya komunikasi yang baik untuk melancarkan proses pembelajaran yang efektif dan produktif kepala sekolah juga menegaskan agar mentaati segala bentuk disiplin dan norma – norma yang ada di sekitar sekolah. Sebagai contoh disiplin waktu. Kepala sekolah menertipkan guru yang datang tidak tepat waktu. Bagi guru yang hadir terlambat akan diberikan sanksi berupa pemotongan uang insentif guru . Hal ini diberlakukan oleh kepala sekolah untuk membiasakan guru datang tepat waktu sehingga siswa tidak berhamburan karena guru tidak ada ditempat.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Rudi Isbiono, S.Pd. sebagai berikut:

“ Kepala sekolah selalu memberikan peringatan kepada guru untuk selalu datang tepat waktu karena selain telah mematuhi peraturan, insentif guru juga tidak dipotong” (wwcr/gr/13 Maret 2022)

Dari hasil wawancara diatas peran kepala sekolah dalam memberdayakan guru sudah terlaksana dengan baik. Proses pembelajaranpun berjalan dengan baik. Dengan dilaksanakannya seminar atau pelatihan, kelompok kerja aktif, disiplin telah meningkatkan hubungan komunikasi yang baik dengan guru.



Gambar.4.2 Konsep Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Bersarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan kepala sekolah memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif sehingga guru semakin bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu kepala sekolah memberikan perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kinerja para guru. Sehingga dapat dikatakan melalui strategi ini kepala sekolah telah berhasil meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.

4.2.2 Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Sekolah membutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan, memberi teladan, bersemangat, jujur, inovatif, dan kreatif, sehingga diharapkan akan menjadi penggerak untuk mempersiapkan guru yang berkualitas. Kepala sekolah merupakan penentu arah kebijakan dalam menentukan visi dan misi di sekolah yang dipimpinnya. Selain itu kepala sekolah menjadi contoh yang baik terhadap guru, staf-stafnya dan siswa. Namun hal ini tidak akan berjalan baik dengan keterlambatan administrasi atau tugas pokok fungsi oleh kepala sekolah.

Kegiatan rutinitas yang dijalankan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi selalu diawasi oleh kepala sekolah. Kerja sama yang baik antara guru dengan kepala sekolah akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kepala sekolah dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bukan hanya teori belaka melainkan benar-benar dilaksanakan dalam pembelajaran. Dalam hal ini, peran kepala sekolah dalam membina dan membimbing para guru tercatat dengan aktivitas dan hasil dokumentasi yang dilaksanakan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi Bapak Drs. Holong Pasaribu yang hasilnya sebagai berikut:

“ Saya juga sebagai kepala sekolah wajib memperhatikan ketepatan waktu atas tugas-tugas pokok saya dalam pendidikan. Peran kepala sekolah juga di tuntut agar mampu memimpin proses pembelajaran, Karena peran kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekolah. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin sekolah diharapkan mampu untuk berusaha membina, mengelola dan mengembangkan sumber daya yang ada di sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas pokok untuk mengelola

penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah”.
(wwcr/kepsek/11 Maret 2022)

Sesuai dengan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum ibu Mahdalena, M.Pd. yang hasilnya sebagai berikut:

“ Untuk laporan bulanan terkait dengan tugas pokok dan fungsi guru yakni administrasi pembelajaran (nilai bulanan siswa, soal ujian mingguan dan harian serta absensi siswa dan jurnal buku) sejauh ini sudah terlaksana ”.(wakum/wwcr/11 Maret 2022)

Untuk itu kepala sekolah melakukan kegiatan-kegiatan pemantauan atau observasi kelas, melakukan pertemuan-pertemuan guna memberikan pengarahan teknis kepada para guru dan staf, memberikan solusi bagi permasalahan pembelajaran yang dialami guru. Hal ini dilakukan kepala sekolah sebagai upayameningkatkan ketepatan penyerahan laporan program-program pendidikan kepada atasan..

Secara lebih operasional, tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan memberdayakan seluruh sumber daya yang ada di sekolah secara terpadu, dalam rangka pencapaian tujuan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Disamping itu kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu melakukan laporan rutin yakni seperti halnya laporan bulanan kinerja guru.

Kepala sekolah SMP Negeri7 Tebing Tinggi berperan dan memfasilitasi pencapaian seluruh kegiatan pelaporan guna pencapaian. Selain itu Kepala sekolah diharapkan dapat memotivasi para guru yaitu dengan memberi dorongan kepada para guru agar kiranya aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu

sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar untuk mencapai sasaran dan waktu yang sudah ditentukan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Drs. Holong Pasaribu sebagai berikut hasilnya :

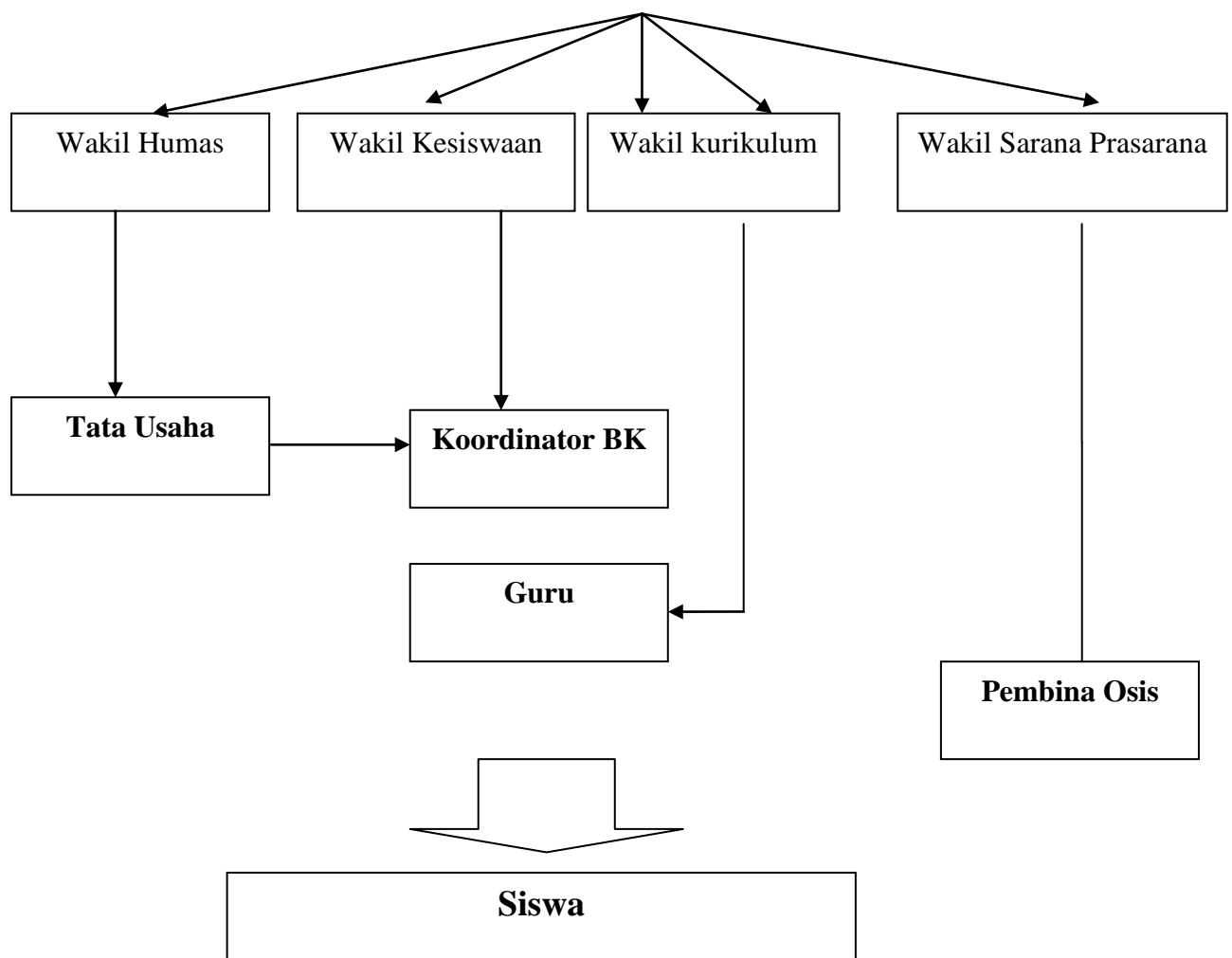
“ Kegiatan pelaporan yang baik bukan hanya diumumkan dan disampaikan secara pribadi, namun saya sebagai kepala sekolah melakukan pertemuan berupa seminar penyelesaian tugas yang baik, tata cara yang baik dan susunan pelaporan yang baik pula. Semua itu saya lakukan agar meminimalisir kesalahan yang sering diperbuat sebelumnya. “(wwncr/kepsek/11 Maret 2022)

Dalam hal ini, laporan yang dibuat oleh kepala sekolah adalah dalam bentuk format file. Secara keseluruhan kegiatan yang sudah selesai maupun yang sudah berlangsung sudah terlapor dengan baik. Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa hubungan antar personal kepala sekolah memiliki kualitas yang baik dalam pola kepemimpinannya. Hubungan antar personal baik kepada guru dan pegawai atau sebaliknya, baik kepada pihak eksternal dan internal. Kepala sekolah menjalin kerjasamadan menjadi penghubung antara pihak internal yaitu kepentingan sekolah terhadap kepentingan eksternal yaitu kepentingan pihak luar sekolah.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Sesuai dengan penjelasan kepala sekolah, dalam menyelesaikan tugasnya kepala sekolah tidak melaksanakan secara mandiri. Misalnya saja dalam pelaksanaan ujian nasional tahun ini. Sebelum dilaksanakan pelaksanaan ujian nasioanal keseluruhan dewan guru dan wakil kepala sekolah mengadakan rapat. Rapat tersebut juga akan dipimpin oleh kepala sekolah sendiri.

Dalam rapat ada beberapa point yang sudah ditetapkan guna penyelenggaraan Ujian Nasional yang diadakan oleh sekolah. Baik yang menjadi putusan yang menjadi penilaian adalah hasil belajar siswa, afektif, psikomotorik dan hubungan sosial.

Untuk itu keseluruhan kegiatan ini tidak dapat dilakukan kepala sekolah tanpa keterlibatan keseluruhan guru, tenaga administrasi dan masyarakat.



Gambar 4.2 Konsep Pelaksanaan dalam Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah

Dalam bagan diatas dapat digambarkan bahwa penyelesaian kerja kepala sekolah dengan tepat waktu tidak lepas dari keterlibatan setiap bidang. Dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah dapat berkoordinasi dengan wakil kepala sekolah dengan semua bidang yakni wakil sarana prasarana, wakil kurikulum, wakil kesiswaan, dan wakil humas. Sehingga dapat di sampaikan kepada guru dan siswa.

Secara tidak langsung hal ini akan dikolektifkan untuk dikumpul dan berbentuk file. Namun kepala sekolah juga dapat secara langsung berhubungan kepada guru untuk mengkonfirmasi. Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kegiatan pelaporan yang dilakukan oleh kepala sekolah terlihat dari bukti fisik dan aktivitas yang sangat sibuk. Membina, memantau dan memfasilitasi.

4.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Kesiapan sekolah merupakan kunci keberhasilan perubahan sistem pendidikan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dimana Pendidikan harus bisa mengikuti perkembangan kemajuan teknologi. Untuk itu keterlibatan kepala sekolah mewujudkan SMP Negeri 7 Tebing Tinggi sangat diperlukan. Dalam meningkatkan kinerja guru.. Dengan mempermudah penggunaan teknologi dan kreatifitas mengajar akan memberikan keterampilan individu kepala sekolah melibatkan guru.

Efektivitas kepemimpinan Kepala sekolah juga merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala sekolah yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan

tetapi lebih menanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, efektivitas kepemimpinan yang terjadi SMPNegeri 7 Tebing Tinggi adalah kepemimpinan yang mewujudkan tujuan sekolah dengan produktif.

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Drs. Holong Pasaribu:

“ Saya sebagai kepala sekolah tidak membatasi keinginan guru - guru saya untuk menguasai teknologi yang saat ini berkembang. Karena saya sebagai kepala sekolah memerlukan guru yang mampu meningkatkan kinerja dengan baik dan mampu memberikan dampak terhadap perkembangan sekolah ini”.
(wwncr/kepsek/12 Maret 2022)

Selain hal tersebut, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga terlihat dari hasil observasi peneliti bahwa kepala sekolah merangkul guru dengan menunjukkan sikap toleransi dalam beragama dan bersosialisasi. Banyak kedisiplinan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah seperti halnya pemotongan gaji, pemberian sanksi ataupun pemindahan tugas ke sekolah yang lain. Tetapi juga toleransi yang tinggi, komunikasi yang baik dan hubungan yang positif. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak membatasi jarak dengan para guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“ Sebagai seorang pemimpin dan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi saya menjunjung sikap toleransi, dengan latar belakang pendidikan, agama, budaya dan kebiasaan dari masing-masing guru. Oleh karena itu, saya harus mampu memberikan kenyamanan dilingkungan sekolah dan saya harus mampu mengarahkan guru secara bersama sama untuk mencapai tujuan pendidikan”
(wwncr/kepsek/ 12 Maret 2022)

Kepala sekolah cenderung dalam melaksanakan tindakannya menerima aspirasi dan pendapat bawahannya. Hal ini berguna untuk menampung segala permasalahan yang terjadi khususnya di sekolah. Menjadi kepala sekolah juga merupakan tanggungjawab moral yang harus di junjung tinggi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“ Menjadi seorang pemimpin bukanlah perkara yang mudah untuk menarik perhatian guru dan siswa. Saya dituntut menjadi pribadi yang baik , mengerti dan dapat merangkul para guru sembari mewujudkan tujuan pendidikan” (wwncr/kepsek/15 Maret 2022).

Sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Drs. Holong Pasaribu sebagai berikut:

“ Para guru yang ditunjuk untuk mengembangkan kreativitas mengajar dan pembelajaran akan di prioritaskan karena ini menjadi daya tarik dalam mencapai tujuan sekolah serta meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi”. (wwncr/kepsek/15 Maret 2022)

Salah satu sikap kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah secara produktif juga tidak luput dari peran guru. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur yang satu ini selalu menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam membangun pendidikan, terutama yang di selenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan siswa terutama dalam kaitanya dengan belajar mengajar.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah yang hasilnya sebagai berikut:

“ Kinerja guru itu merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, untuk memperoleh hasil yang

maksimal. Sedangkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi secara umum sudah baik dan terus meningkat, dari sejumlah 54 guru yang 39 sudah sertifikasi dan yang lain belum, dengan kualifikasi sesuai mata pelajaran yang diajarkan. Dalam rangka meningkatkan kualitas, para guru diikutsertakan dalam pembinaan. Hal ini tidak lepas dari peran kepala sekolah yang selalu bekerjasama dengan wakil kepala sekolah lainnya guna mengontrol dan memberikan informasi”(wwncr/kepsek /15 Maret 2022).

Hal tersebut dibenarkan oleh guru bidang studi Bahasa Indonesia Ibu Marsini, S.Pd. yang dapat dilihat dari keterangannya dalam proses belajar mengajar.

Hasil wawancaranya sebagai berikut:

“ Proses pembelajaran yang berlangsung sudah sesuai dengan jadwal yang sudah di tentukan oleh masing – masing guru. Hal tersebut juga telah disetujui kepala sekolah dan dibentuk oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Proses belajar mengajar di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi selama ini berjalan dengan kondusif, disiplin, sesuai jadwal dan lancar. Kalaupun ada guru yang tidak masuk atau terlambat pasti telah minta izin pada guru piket.”(Gr/ mTk/ 15 Maret 2022)

Kegiatan pembelajaran yang berlangsung di SMPNegeri 7 Tebing Tinggi berjalan sebagaimana mestinya dengan mentaati segala aturan yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu wujud pencapaian tujuan sekolah. Sebagai seorang guru yang profesional sebelum pembelajaran dimulai mereka mempersiapkan segala yang di butuhkan selama proses belajar mengajar berlangsung.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi PPKn dengan ibu Siti Panjaitan, M.Pd. yang hasilnya sebagai berikut:

“Seorang guru harus mempunyai komponen: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Menambah wawasan dengan mengikuti diklat,seminar, work shop, banyak-banyak membaca untuk mendukung kemampuan seorang guru. Mengikuti standart pendidikan yang saat ini digunakan (K13) Setiap kali saya akan mengajar sebelumnya ada persiapan-persiapan selain silabus, RPP, juga ada jurnal. Sehingga saya sebagai guru tahu sampai dimana pelajaran yang saya ajarkan. Selalu *upto date* dengan pelajaran, karena terkadang apa yang ditanyakan siswa belum tentu ada di buku”. Wwncr/gr/15 Maret 2022)

Dari hasil penyebaran angket yang di lakukan oleh peneliti maka dapat di lihat hasilnya sebagai berikut: Perhitungan mean, median, modus dapat dilihat dari table berikut bahwa untuk efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 52.30 nilai tengah (median) sebesar 51,50 nilai yang sering muncul (mode) sebesar 45 simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 9.508, varians (Variance) sebesar 90.401 rentang (range) sebesar 45, skor terendah (minimum score) sebesar 34, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 79.

Penyebaran angket yang berorientasi hubungan sejawat dengan **kategori selalu** terdapat 11 responden atau 20.4%, hubungan sejawat dengan **kategori sering** terdapat 15 responden atau 27.85, hubungan sejawat dengan **kategori kadang – kadang** 9 responden atau sekitar 16.7%, hubungan sejawat dengan kategori jarang adalah 8 responden atau 14.8%, hubungan sejawat dengan **kategori tidak pernah** adalah 11 responden atau 20,4%.

Kemudian hasil penyebaran angket yang berorientasi pada tugas **kategori selalu** terdapat sebesar 11 orang responden atau sebesar 20,4%, orientasi tugas dengan **kategori sering** terdapat 16 responden atau 29,6%, orientasi tugas dengan **kategori kadang – kadang** 9 responden atau sekitar 16,7% , orientasi tugas dengan **kategori jarang** adalah 8 responden atau 14.8%, orientasi tugas dengan **kategori tidak pernah** adalah 10 responden atau 18,5%

Kemudian dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa kepala sekolah mewujudkan tujuan sekolah bukan

melibatkan banyak bantuan seperti kesediaan guru untuk mengikuti ketentuan yang berlaku di SMPNegeri 7 Tebing Tinggi, meluangkan banyak waktu untuk mengajar, loyalitas pada siswa. Menunjukkan kepribadian yang baik serta memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan pendidikan di SMPNegeri 7 Tebing Tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka keefektivan kepemimpinan kepala sekolah sebenarnya telah melakukan kegiatan pembinaan guru dalam bentuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau seminar bahkan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Namun memang belum sepenuhnya terlaksana secara maksimal karena program pelatihan selama ini masih hanya mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan luar sekolah saja dan masih beberapa guru saja yang menjalankannya sesuai bidang studinya.

4.3 Analisis Temuan Hasil Penelitian

4.3.1 Kepala Sekolah Mampu Memberdayakan Guru untuk Melaksanakan Proses Pembelajaran dengan Baik, Lancar dan Produktif

Kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi memberdayakan guru dengan melakukan pembinaan disiplin dengan menunjukkan sikap keteladanan yaitu dengan datang tepat waktu dan berpakaian rapi serta menggunakan waktu belajar secara efektif. Untuk pembinaan disiplin ini kepala sekolah selalu mengecek kehadiran guru. Jika ditemui ada guru yang tidak disiplin maka akan ada teguran dari kepala sekolah. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah

diperoleh informasi bahwa masih terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah dan ketika masuk jam pelajaran guru tidak langsung masuk ke kelas.

Kepala sekolah dituntut berperan aktif sebagai pemimpin pembelajaran yang berupaya meningkatkan pembelajaran secara efektif, dan meningkatkan prestasi akademik siswanya menjadi tinggi. Dengan keberhasilan yang lebih besar, maka kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi memiliki wewenang yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya. Secara langsung kepala sekolah dan guru saling keterkaitan memiliki tanggung jawab terhadap pemberdayaan perkembangan mengenai sumber daya manusia, termasuk pengembangan profesionalisme kinerja guru melalui proses pembelajaran serta dukungan terhadap proses pembelajaran; yakni waktu, kesuaian dalam bahan ajar, dan mengenai lokasi waktu.

Selain itu kepala sekolah juga memberi pembinaan dalam pembinaan disiplin dimana masih belum dilaksanakan secara maksimal dikarenakan masih kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam membina kedisiplinan guru, namun untuk sikap keteladanannya telah ditunjukkan oleh kepala sekolah. Untuk itu keberhasilan dalam pemberdayaan guru harus saling berperan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Uraian tersebut menunjukkan bahwa segala muara dari proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah tidak terlepas dari andil kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah.

Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah 28 Tahun 2009 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi

sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Pendayagunaan ataupun memberdayakan guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing – masing .

Sebagaimana Pembinaan disiplin itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sejalan dengan pendapat Istikhomah (2018:90) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri (self-discipline). Dalam kaitan ini, efektifitas pemimpin harus mampu membantu guru mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan rasa hormat terhadap orang lain.

Menurut Ametembun dalam Ahmad Susanto (2016:141) koordinasi antara guru dengan kepala sekolah terbangun dengan baik, memperhatikan tingkat kedisiplinan gurunya serta pengaktualisasian peran guru melalui peningkatan dan pengembangan tugas profesi seperti mengikutsertakan dalam. Pelatihan keprofesian dan supervisi guru sehingga tujuan pendidikan tercapai. Memberi hak pada guru untuk mengeluarkan pendapat serta menerima pendapat tersebut demi perkembangan sekolah. Deskripsi tersebut menggambarkan betapa penting dan besarnya peran kepala sekolah dalam setiap mengambil keputusan untuk menentukan langkah kebijakan untuk kepentingan, kebutuhan dan perkembangan sekolah kearah yang lebih baik. Pandangan lain mengenai peran dan fungsi kepala sekolah dalam pembinaan guru.

Tolok ukur yang dijadikan sebagai standar kelayakan seseorang menjadi kepala sekolah yang efektif menurut Mulyasa (2013:19) adalah sebagai berikut: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan semula. Efektivitas kerja itu memiliki makna bahwa dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan memperoleh manfaat/hasil dari penggunaan sumber daya yang tepat.

4.3.2 Kepala Sekolah dapat Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang telah Ditetapkan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan telah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pengawasan secara rutin. Tugas kepala sekolah dalam mengawasi kinerja guru memang sudah dilaksanakan, namun belum sepenuhnya maksimal. Hal ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut karena akan terjadi naik turunnya kinerja guru dan itu berpengaruh pada proses pembelajaran terhadap siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dengan *observasi/controlling* kelas dan kunjungan ke kelas untuk melihat secara langsung

proses pembelajaran yang dilakukan guru. Namun untuk observasi/controlling ke tiap-tiap kelas itu sering dilakukan jika kepala sekolah stanby di sekolah namun jika kepala sekolah sedang ada dinas atau ada keperluan di luar peneliti melihat permasalahan guru tersebut dipecahkan sendiri oleh guru yang bersangkutan.

Biasanya, strategi yang dilakukan kepala sekolah agar penyelesaian tugas tepat waktu, dengan memberikan target penyelesaian tugas oleh guru yang dikumpulkan secara kolektif perbulan. Pemberian jadwal penyelesaian tugas oleh kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi merupakan target yang akan berdampak pada penyelesaian laporan kerja kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Memang sampai saat ini masih ditemukan kendala atau kesulitan guru dalam mengajar namun kepala sekolah selalu aktif memberikan solusi atau tindak lanjut atas permasalahan yang dialami guru.

Hal ini sejalan dengan teori Herdiansyah (2013:132), mengatakan bahwa pengertian observasi adalah sebagai berikut. Adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung, dan diukur. Karena mensyaratkan perilaku yang tampak, maka potensi perilaku seperti sikap dan minat yang masih dalam bentuk kognisi, afeksi atau intensi/kecenderungan perilaku menjadi sulit untuk diobservasi.

Mulyono (2008: 48-49) menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan sekolah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain: Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik, berpegang tujuan pada tujuan yang dicapai, bersemangat, cakap dalam

memberikan bimbingan, cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan, jujur, cerdas, cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.

4.3.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Yakni dengan mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi kepada guru. Adapun motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu dengan memberikan dorongan dan masukan kepada guru dan menciptakan hubungan yang harmonis serta suasana kerja yang menyenangkan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan kepala sekolah saat rapat maupun diskusi secara individu dengan guru. Selain itu kepala sekolah juga memberikan penghargaan berupa dukungan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih lanjut.

Hasil angket untuk efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 52.30 nilai tengah (median) sebesar 51,50 nilai yang sering muncul (mode) sebesar 45 simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 9.508, varians (Variance) sebesar 90.401 rentang (range) sebesar 45, skor terendah (minimum score) sebesar 34, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 79.

Kinerja guru ini dapat dilihat dari dua bagian yakni orientasi tugas dan teman sejawat. Penulis menyediakan angket orientasi tugas sebanyak 20 butir dan dibagikan kepada semua guru untuk menjawab berdasarkan pengetahuan dan tanpa adanya paksaan. Dari hasil angket tersebut diketahui hasil penyebaran orientasi tugas kategori selalu terdapat sebesar 11 orang responden atau sebesar 20,4%, orientasi tugas dengan kategori sering terdapat 16 responden atau 29,6%, orientasi tugas dengan kategori kadang – kadang 9 responden atau sekitar 16,7% , orientasi tugas dengan kategori jarang adalah 8 responden atau 14.8%, orientasi dengan kategori tidak pernah adalah 10 responden atau 18,5%.

Sementara itu pada hubungan sejawat dengan guru dan kerabat maka dari hasil penyebaran angket yang dilakukan peneliti dapat di lihat hasil persentasenya sebagai berikut hubungan sejawat dengan kategori selalu terdapat 11 responden atau 20.4%, hubungan sejawat dengan kategori sering terdapat 15 responden atau 27.85, hubungan sejawat dengan kategori kadang – kadang 9 responden atau sekitar 16.7%, hubungan sejawat dengan kategori jarang adalah 8 responden atau 14.8%, hubungan sejawat dengan kategori tidak pernah adalah 11 responden atau 20,4%..

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keefektivan kepemimpinan kepala sekolah sebenarnya telah melakukan kegiatan pembinaan guru dalam bentuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau seminar bahkan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Namun memang belum sepenuhnya terlaksana secara maksimal karena program pelatihan selama ini masih hanya mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan luar sekolah saja dan

masih beberapa guru saja yang menjalankannya sesuai bidang studinya. Hal ini adalah bentuk orientasi tugas yang dilakukan oleh guru dan diawasi oleh kepala sekolah,

Sementara itu dalam wujud hubungan sejawat kepala sekolah antara sesama guru menciptakan kerjasama dan saling menerima kekurangan dan kelebihan masing – masing dalam mengajar. Kepala sekolah yang handal, tangguh dan berkemampuan yang secara bersama-sama dengan seluruh pemangku kepentingan di sekolah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada semua siswa. Kepala sekolah menjadi lokomotif dan kekuatan untuk membimbing, menjadi contoh, serta menggerakkan paraguru dalam melaksanakan upaya peningkatan kinerja guru SMP 7 Negeri Tebing Tinggi.

Oleh karena itu, dari hasil penelitian di atas maka dapat diambil kesimpulan Kepala sekolah mewujudkan hubungan sejawat dan orientasi kerja guru yang baik tidak lepas dari efektivitas kepala sekolah dalam memimpin dan mengawasi tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan kinerja guru untuk perwujudan dari hasil kerja guru dan kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori Musbikin (2013:13) mengatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah memberikan prioritas kepada guru untuk lebih dapat mengembangkan diri

melalui hubungan teman sejawat dan menunjukkan dalam bentuk orientasi kerja di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1** Kepala sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi memberdayakan guru dengan melakukan pembinaan disiplin dengan menunjukkan sikap keteladanan dan menggunakan waktu belajar secara efektif. Untuk pembinaan disiplin ini kepala sekolah selalu mengecek kehadiran guru. Jika ditemui ada guru yang tidak disiplin maka akan ada teguran dari kepala sekolah. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh informasi bahwa masih terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah dan ketika masuk jam pelajaran guru tidak langsung masuk ke kelas.
- 5.1.2** Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga meningkatkan kinerja guru. Hal ini dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 7 dengan melakukan pengawasan secara rutinitas. Walaupun kepala sekolah sudah maksimal dalam mengawasi kinerja guru, namun belum sepenuhnya maksimal. Hal ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut karena akan terjadi naik turunnya kinerja guru dan itu berpengaruh pada proses pembelajaran

terhadap siswa. Selain itu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dengan *observasi/controlling* kelas dan kunjungan ke kelas untuk melihat secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan guru. Observasi/controlling ke tiap-tiap kelas itu sering dilakukan jika kepala sekolah sedang berada di sekolah namun jika kepala sekolah sedang ada dinas atau ada keperluan di luar sekolah peneliti melihat permasalahan guru tersebut dipecahkan sendiri.

5.1.3 Peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi dapat dilihat melalui dua orientasi yaitu hubungan sejawat dan orientasi tugas. Orientasi hubungan sejawat dengan kategori selalu terdapat 15 responden atau 27.85%. sementara untuk orientasi tugas dengan kategori sering terdapat 16 responden atau 29,6%, Oleh karena itu, keefektivan kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak untuk peningkatan kerja guru baik dari orientasi tugas dan hubungan sejawat. Kepala sekolah mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan kinerja guru melakukan program penguatan kemampuan guru dengan memotivasi guru guna melanjutkan pendidikan, penghargaan, pengakuan terhadap kinerja yang dilakukan oleh guru.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi kepala sekolah, keterlibatan kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan suatu keharusan agar dapat memberikan ruang dan

memberikan dampak yang sangat terasa bagi dunia pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin harus bijak mengambil langkah untuk menghasilkan kinerja guru yang berkualitas. Selain itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan kepercayaan agar guru benar – benar mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

5.2.2 Bagi guru, selain menjadi figure yang selalu berhadapan dengan permasalahan yang dihadapi seharusnya mampu menunjukkan dedikasi diri baik dari sikap, kinerja maupun dengan lingkungan masyarakat disekitar.

5.2.3 Bagi peneliti, bahwa hasil tesis ini diharapkan mampu memberikan dampak yang baik bagi pendidikan SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Dan diharapkan di kemudian hari dapat diteliti dengan waktu dan kepemimpinan yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Adikiwirta, Sudardja. 2004. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II Kurikulum untuk Abad 21*. Jakarta: Gramedia
- Ajasan, Nasir Usman, Niswanto. 2016. Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Meulaboh. *Jurnal administrasi pendidikan*. Vol 4, No 3 > <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/4795> diakses pada tanggal 20 juli 2022
- Akrim, Tabroni, Samsul Hady, latipun. 2019. *Menjadi Generasi Pemimpin*. Jogjakarta: Bildung.
- Akrim, Dr. ,S.Pd.I, M.Pd. 2022 . *Buku Ajar Strategi Pembelajaran*. Medan: UMSU PRESS
- Amini, Desliana Pane, akrim. 2021. *Analisis Manajemen berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantauprapat*. *Jurnal Pendidikan Tembusan*
- Amini , Khairunnisa Damanik , Syaiful Bahri. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar* . Volume 5 Nomor 3 .*Jurnal Pendidikan Tambusai*. Diakses pada tanggal 19 April 2022
- Bogdan, Robert C. dan Biklen, Sari Knopp. 2008. *Qualitative Research in Education, an Introduction to Theory and Methods*, Boston: Allyn and Bacon
- Creswell. J.W.2010. *Research design, pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta
- Fachrudi, Soekarto, Indra. 2003. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* Surabaya:Usana Offset Printing
- Frank Endang Sari, Indra Prasetya, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar)*. *Jurnal Pendidikan Rokania* Volume 6 Nomor 3
- Kayo, Khatib Pahlawan, 2005. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah* (Cet. I; Jakarta: Amzah. Diakses pad atanggal 19 April 2022

- Hafsah, Emilda Sulasmi. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Batubara. *Jurnal manajemen pendidikan dasar, menengah dan tinggi* Vol 2, No 4. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/8668> diakses pada tanggal 27 juni 2022
- Herdiansyah, Haris. 2013. *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hidayat Dina, Elfrianto, Indra Prasetya. 2021. *Jurnal Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Medan: Biblio Couns
- Iftitah Laily Ramadhani. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. <http://repository.ump.ac.id/1900/3/Iftitah%20Laily%20Ramadhani%20-%20%20BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 19 februari 2022
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Rajawali
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Miles, Matthew B. & Huberman, A. Michael, 1994, *Qualitative Data Analysis*, Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press
- Moleong, Lexi J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhajir, Noeng. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin
- Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Angkasa

- , 2016. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyono. 2008. *Manajemen administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta, AR. Ruzz Media
- Musbikin, Imam. 2013. *Mengatasi Kenakalan Siswa Remaja*. Pekanbaru : Zanafa publishing
- Musfah, Jejen. 2015. *Redesain Pendidikan Guru (Dalam Penerapan Teori dan Praktik)*. Jakarta: Prenada Media Group
- Muttaqin, Anwar. 2022. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di Sdit Harapan Bunda Purwokerto*. Thesis. Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri. <https://www.proquest.com/openview/7b95ac896a571d767c15ec728f176926/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y> diakses pada tanggal 27 juni 2022
- Sagala, S. 2007. *Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN,
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- , 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Sulasmi, Emilda. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok:Raja Grafindo Persada
- Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta:Prenadamedia Group

- Toha, Miftha, 2006. *Prilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, 2009. *Manajemen Supervisi*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Thoha, M, 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* , Jakarta: Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks
- Yusnita, Syaiful Bahri, Indra Prasetia. 2021. Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri 112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/8786> diakses pada tanggal 27 Juni 2022

Lampiran 1

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan

penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang – kadang : KD

Jarang : JR

Tidak pernah : TP

No	Angket	Jawab				
		1	2	3	4	5
	Kemampuan Pendidikan					
1	Kepala sekolah menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah					
2	Kepala sekolah menginformasikan gagasan-gagasan guru tentang KBM kepada semua guru untuk meningkatkan layanan pembelajaran					
3	Kepala sekolah memiliki inisiatif dalam melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas					
4	Kepala sekolah secara demokratis menerima gagasan-gagasan guru yang inovatif dalam KBM					
5	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstra kurikuler.					
6	Kepala sekolah mengupayakan pembinaan kegiatan ekstra kurikuler di sekolah dilakukan oleh guru-guru yang memiliki kompetensi dalam bidangnya					
	Kemampuan Personal					
7	Saya berusaha mencari informasi dan pengalaman untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan saya					
8	Saya memanfaatkan kemampuan yang saya miliki untuk mengatasi masalah kehidupan dilingkungan sekolah					
9	Saya berusaha merubah kekurangan saya untuk menjadi lebih baik.					
10	Saya memanfaatkan informasi yang saya miliki untuk mengambil keputusan.					
11	Saya berusaha mencari jalan keluar apabila mempunyai masalah					
12	Saya mampu menangkap informasi yang disampaikan oleh lawan bicara.					

13	Saya bertukar pendapat dengan para guru					
	Kemampuan Relasional					
14	Kepala sekolah memberikan perhatian khusus kepada guru yang memiliki kreativitas tinggi					
15	Kepala sekolah memandang guru -guru sebagai patner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah					
16	Kepala sekolah mendorong keterlibatan semua guru dalam setiap kegiatan sekolah					
17	Kepala sekolah memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan					
18	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis untuk terwujudnya suasana kerja yang kondusif/ menyenangkan					
	Kemampuan Intelektual					
19	Kepala sekolah bersikap sangat kooperatif sehingga guru senang bekerja dengan kepala sekolah					
20	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.					
21	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru -guru yang berprestasi untuk meningkatkan karir					
22	Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya					
	Kemampuan Keorganisasian					
23	Kepala sekolah memiliki kemampuan kerja tim pada Sekolah dasar islam terpadu					
24	Kepala sekolah merasa saling memiliki satu sama lain dalam bekerja					
25	Kepala sekolah memiliki rasa kepercayaan pada perusahaan serta merasa bagian dari keluarga besar sekolah dasar islam terpadu					
26	Kepala sekolah merasa bahwa masalah sekolah adalah masalah intern dan anda merasa terlibat dalam masalah tersebut					
27	Kepala sekolah memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan					
28	Kepala sekolah memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi pendidikan					
29	Kepala sekolah mampu menunjukkan kesetiaan yang kuat pada organisasi perusahaan yang ada					

Lampiran 2

ANGKET KINERJA GURU ORIENTASI TUGAS GURU

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL
 Sering : SR
 Kadang – kadang : KD
 Jarang : JR
 Tidak pernah : TP

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Guru mempersiapkan Administrasi pembelajaran setiap kali pertemuan					
2	Guru merencanakan pembelajaran sesuai dengan analisis kemampuan siswa					
3	Sebelum gurumengajar menyiapkan rencana pengajaran.					
4	Guru merasa memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
5	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat setelah menjelaskan materi.					
6	Guru berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
7	Guru mengajar berusaha menggunakan media pembelajaran					
8	Guru menetapkan materi ajarberdasarkan kemampuan siswa.					
9	Guru menyesuaikan penggunaan media dengan materi pelajaran					
10	Guru memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
11	Guru menilai kerja siswa secara obyektif.					

12	Guru membuat soal evaluasi sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
13	Guru memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
14	Guru berfikiran subyektif dalam menilai pekerjaan siswa					
15	Guru mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
16	Guru mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
17	Guru mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
18	Guru mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
19	Guru memberikan waktu bagu sisiwa untuk mengulang materi sebelum evaluasi					
20	Guru mengumpulkan nilai untuk mempermudah administrasi					

Lampiran 3

ANGKET KINERJA GURU HUBUNGAN SEJAWAT

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL
 Sering : SR
 Kadang – kadang : KD
 Jarang : JR
 Tidak pernah : TP

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Guru menaati peraturan yang berlaku di sekolah					
2	Guru ikut andil dalam mengembangkan sekolah					
3	Guru bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.					
4	Guru berpakaian rapi dan/atau sopan					
5	Guru rajin mengikuti upacara bendera					
6	Guru berperilaku baik terhadap guru lain.					
7	Guru bersedia menerima kritik dan saran dari kepala sekolah atau guru lain					
8	Guru memberikan contoh dan teladan di sekolah					
9	Guru pandai mengendalikan diri.					
10	Guru ikut aktif menjaga lingkungan sekolah bebas dari asap rokok					
11	Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler.					
12	Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan peningkatan prestasi sekolah					
13	Guru bersikap ramah kepada kepala sekolah atau org lain.					
14	Guru berbahasa santun kepada kepala sekolah atau orang lain.					

15	Guru memberi motivasi kepada kepala sekolah sekolah atau teman-teman guru lain.					
16	Guru pandai berkomunikasi secara lisan atau tertulis.					
17	Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.					
18	Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan luar sekolah.					
19	Guru mudah bekerjasama dengan kepala sekolah atau guru lainnya					
20	Guru bersedia diajak berdiskusi tentang segala hal terkait kepentingan peserta didik dan sekolah.					
21	Guru bersedia membantu menyelesaikan masalah kepala sekolah dan guru lainnya.					
22	Guru menghargai kemampuan kepala sekolah dan guru lainnya. Perilaku Profesional Guru					
23	Guru memiliki kretivitas dalam pembelajaran.					
24	Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan Teknologi Informasi (TI) yang memadai.					
25	Guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap.					
26	Guru memulai pembelajaran tepat waktu.					
27	Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu.					
28	Guru memberikan tugas kepada peserta didik apabila berhalangan hadir untuk mengajar.					
29	Guru memberi informasi kepada kepla sekolah atau guru lain jika berhalangan hadir untuk mengajar					
30	Guru memperlakukan peserta didik dengan penuh kasih sayang					

Lampiran 4

Pengkodean

Wwcr	: wawancara
Kepsek	: kepala sekolah
Gr	: Guru
Wakum	: wakil kurikulum
Rugu	: Ruang Guru
Rukep	: Ruang Kepala Sekolah
Obs	: Observasi

Lampiran 5

Wawancara Kepala Sekolah

1. Apa tujuan Bapak mengadakan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
2. Menurut Bapak apa yang menjadi dasar peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
3. Bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
4. Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan kinerja guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
5. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku baik di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
6. Apa kendala yang Bapak hadapi dalam proses perencanaan peningkatan kinerja guru SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
7. Adakah guru yang mendukung Bapak dalam penegakan kedisiplinan guru ?
8. Sejak kapan Bapak memiliki keinginan meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
9. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
10. Apakah di sekolah SMP Negeri 7 Tebing Tinggi pernah diadakan sosialisasi terkait kedisiplinan bagi guru?

11. Apakah dalam pelaksanaan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi, Bapak menggunakan pendekatan keteladanan kepemimpinan, pembinaan rutin, motivasi kepala sekolah, kompensasi kerja, reward punishment dan pengawasan?
12. Bagaimana proses evaluasi peningkatan kedisiplinan guru di SMPNegeri 7 Tebing Tinggi?
13. Apa saja kegiatan evaluasi peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
14. Setelah Bapak melakukan evaluasi apakah ada pengaruh dari upaya peningkatan kedisiplinan guru yang telah Bapak lakukan?
15. Dari usaha yang telah Bapak lakukan untuk mendisiplinkan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi, apakah masih ada guru yang bertindak tidak disiplin?
16. Setelah melakukan evaluasi, Menurut Bapak apa yang menjadi penyebab guru belum maksimal dalam bekerja?
17. Setelah melakukan evaluasi, Menurut Bapak langkah-langkah apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru ?

Lampiran 6

WAWANCARAGURU

1. Menurut Bapak/Ibu apakah kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru?
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sikap kepala sekolah ketika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner?
3. Menurut Bapak/Ibu, apa saja usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru?
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah saat ini?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah kepala sekolah sudah mampu mejadi teladan bagi guru?
6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sikap kepala sekolah ketika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner?
7. Menurut Bapak/Ibu, apa saja usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru?
8. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah anda?
9. Bentuk pembinaan apa saja yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru?
10. Apakah Bapak/Ibu membuat perencanaan pembelajaran ?
11. Apakah dalam melaksanakan proses pembelajaran Bapak/Ibu telah sejalan dengan upaya peningkatan mutu?
12. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat peningkatan kinerja guru sebagai sumber daya manusia?

13. Apakah Bapak/Ibu, mengetahui bahwa SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ini sedang menjalankan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia ?
14. Jika demikian, Apakah tanggapan Bapak/Ibu mengenai program ini ?
15. Apakah guru-guru pernah melakukan koordinasi atau kerjasama dengan guru mata pelajaran lain dalam upaya meningkatkan dan memajukan program peningkatan mutu para guru ?
16. Pernahkan Bapak/Ibu membentuk MGMP dan pelatihan?

Lampiran 7

HASIL WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

Kode	: wwncr/kepsek/01/rukep
Tempat	: Rukep
Tanggal	:20 Februari 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Apa yang menjadi strategi utama Bapak dalam kepemimpinan di sekolah ini?
Kepsek	: Efektifitas kepemimpinan saya dalam memimpin lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan situasional.
Penelitian	: Bagaimana Bapak mengarahkan bawahan/staf/guru yang Bapak pimpin di sekolah ini?
Kepala sekolah	: Untuk mengarahkan bawahan yang saya pimpin tentu harus dipahami dulu karakter masing-masing bawahan sehingga nantinya akan lebih mudah memberikan instruksi dan menjalankan instruksi tersebut.
Peneliti	: Mengapa Bapak lebih menggunakan gaya kepemimpinan tersebut, tolong penjelasannya Pak?
Kepala sekolah	: Karena gaya kepemimpinan jenis ini menurut saya lebih cocok dan terasa nyaman. Alasannya adalah saya mampu menyesuaikan cara memberi perlakuan atau menghadapi bawahan berdasarkan karakter masing-masing serta kualitas kapasitas bawahan tersebut.

Kode	: wwncr/kepsek/02/rukep
Tempat	: Rukep
Tanggal	:30 Februari 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Apakah Bapak rutin terlibat memimpin para guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi? Apakah ada hambatan-hambatan yang bapak alami?
Kepala sekolah	: Kalau menyangkut seberapa rutin, tentu rutin saya memimpin apalagi berkaitan tugas yang menyangku urusan sekolah. Hambatan yang saya alami, saya sebagai pimpinan harus mengetahui kapasitas dan kemampuan bawahan serta karakter hal ini penting agar dapat melaksanakan tugas dengan lancar
Peneliti	: Apa tujuan diadakan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi ?
Kepsek	: “Untuk menghentikan tindak indisipliner guru, menjaga serta meningkatkan kedisiplinan guru sebagai jaminan kualitas layanan pendidikan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi.”
Peneliti	: Apa yang menjadi dasar peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
Kepsek	: “Pertama, karena guru adalah ruh bagi keberhasilan pendidikan dan guru adalah teladan untuk siswa yang diajarnya. Sehingga perilaku guru harus sesuai dengan apa yang dikatakan dan diajarkan dalam memberikan pendidikan. Kedua kebetulan saya baru menjabat sebagai kepala sekolah selama tiga tahun, dan sebelum menjabat sebagai kepala sekolah saya melihat beberapa permasalahan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi, ya contohnya guru datang terlambat kesekolah, terlambat masuk kelas sampai-sampai siswa pada kluyuran diluar kelas, kurang tegasnya guru terhadap siswa yang tidak berseragam lengkap, kurang perhatiannya terhadap kebersihan sehingga sampah berserakan dimana-mana dan lain sebagainya. Sehingga

menjadi tanggung jawab saya selaku kepalasekolah untuk membenahi semua itu menjadi lebih baik dengan meningkatkan kedisiplinan bagi guru

Kode	: wwncr/kepsek/03/rukep
Tempat	: Rukep
Tanggal	:1 Maret 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Bagaimana perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
Kepsek	: Perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi tidak bisa lepas permasalahan yang dihadapi yaitu untuk memperbaiki kedisiplinan guru itu sendiri, kemudian saya merumuskan kembali tata tertib yang menjadi pedoman guru sebagai rencana awal saya dalam memperbaiki kedisiplinan guru. saya tidak merumuskan sendiri melainkan dengan jalan musyawarah.
Peneliti	: Siapa saja yang Bapak libatkan dalam membuat perencanaan kedisiplinan guru di di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
Kepsek	: Semua pihak baik guru maupun saya libatkan dalam perencanaan peningkatan kedisiplinan guru yang diwujudkan dalam bentuk pedoman aturan/tata tertib guru. Dengan terlibatnya mereka secara langsung maka akan menambah rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di bebarkanya dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan di sekolah.
Peneliti	: Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi??
Kepsek	: Sekolah tentunya menyediakan sarana prasarana penunjang pembelajaran yang akan memudahkan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan begitu guru akan bergairah dalam memberikan pembelajaran karena tersedianya alat bantu yang mendukung

Kode	: wwncr/kepsek/04/rukep
Tempat	: Rukep
Tanggal	:4 Maret 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Apa kendala yang Bapak hadapi dalam proses perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
Kepsek	: Guru merupakan orang yang sudah dewasa bahkan usianya ada yang jauh diatas saya, awalnya ada kekhawatiran kalau saja mereka tidak bisa menerima perencanaan peningkatan dan perbaikan yang akan saya lakukan. Tapi ini menjadi tanggung jawab saya, karena perilaku disiplin guru dapat menentukan kualitas pendidikan
Peneliti	: Adakah guru yang mendukung Bapak dalam penegakan kedisiplinan guru ?
Kepsel	: Banyak , karena tidak semua rekan guru berlaku tidak disiplin, justru dengan rencana yang saya sampaikan dapat mewakili perasaan mereka, ya tidak bisa dipungkiri jika sesama guru ingin menasehati tidak berani atau segan.
Peneliti	: Mulai kapan Bapak ingin meningkatkan kedisiplinan guru ?
Kepsek	: Ya sekitar dua tahun yang lalu, awal saya menjabat sebagai kepala sekolah. Dan peningkatan kedisiplinan guru salah satu permasalahan yang harus segera saya pecahkankarena jika dibiarkan dampaknya terhadap SMPNegeri 7 Tebing Tinggi tidak baik.
Peneliti	: Bagaimana bentuk motivasi yang Bapak sampaikan pada guru-guru?
Kepsek	: Motivasi yang saya sampaikan “motivasi dalam hal ini yaitu bagaimana saya mampu membangkitkan gairah kerja guru, biasanya ketika brifing saya juga memberikan motivasi-motivasi, karena terkadang namanya orang berkerja mengalami kejenuhan dan efek dari kejenuhan

terbut akhirnya mengakibatkan tindakan yang menyimpang terutama pelanggaran kedisiplinan. Jadi motivasi dari pemimpin itu sebagai antisipasi

Peneliti : Bagaimana kompensasi kerja yang di terapkan di SMPNegeri 7 Tebing Tinggi ini Pak?

Kepsek : Terkait dengan kompensasi, disini SMPNegeri 7 Tebing Tinggi merupakan sekolah negeri yang secara gaji sudah bisa mewakili kesejahteraan guru

Kode	: wwncr/kepsek/05/rukep
Tempat	: Rukep
Tanggal	:11 Maret 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Bagaimana tindakan Bapak sebagai kepala sekolah dalam melakukan pengawasan untuk menyelesaikan tugas pokok fungsi kepala sekolah?
Kepsek	: Pengawasan yang saya lakukan untuk mengawasi kedisiplinan guru, biasanya pagi-pagi sekali setelah sampai disini saya memantau guru yang hadir , disitu saya tahu guru mana yang datang awal dan terlambat. Selain itu juga saya mengecek absensi kehadiran guru yang dipegang BK. Jadi tahu mana yang sering ijin. Dalam mengawasi tidak harus nampak serius, misalnya saya mengawasi kinerja guru dikantor saya tidak menampilkan diri sebagai pengawas akan tetapi dengan memperlihatkan sikap santai dengan mengedepankan kedekatan.
Peneliti	: Bagaimana proses evaluasi peningkatan kedisiplinan guru di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi Pak?
Kepsek	: Prosesnya ya dengan aktif melakukan pengecekan absensi guru, melihat langsung kegiatan guru ketika dikantor, melihat kerapian guru dan seragam siswa yang merupakan indikasi kedisiplinan guru dalam mendidik siswanya dan memantau kehadiran guru di sekolah

Kode : **wwncr/kepsek/06/rukep**

Tempat : **Rukep**

Tanggal : **13 Maret 2022**

Pnlit : **Tiodora Silalahi**

Peneliti : Apa saja kegiatan evaluasi peningkatan kedisiplinan guru yang Bapak lakukan di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi

Kepsek ; ya saya bekerjasama dengan tim pengawas /supervisor untuk menilai kinerja guru yang didalamnya juga mencangkum kedisiplinan guru. selanjutnya hasil penilaian yang telah didapatkan menjadi evaluasi dalam memperbaiki kinerja guru kedepannya serta mengetahui sejauh mana keberhasilan yang saya lakukan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru

Peneliti : Setelah melakukan evaluasi apakah ada pengaruh dari upaya peningkatan kedisiplinan guru yang telah Bapak lakukan?

Kepsek : Iya ada, dari upaya yang telah kami lakukan mampu menekan tindak indisipliner guru, contoh kecilnya sekarang sudah tidak ada lagi guru yang terlambat hadir, guru sampai sekolah paling telat jam tujuh kurang lima. Pemakaian seragam juga sesuai tata tertib, dulu sampah berserakan dimana-mana sekarang bisa lebih menjaga kebersihan penampilan siswa juga lebih rapih akibat dari disiplin yang ditegakan guru cerminan teladan bagi siswanya dan lain sebagainya.

Peneliti :Setelah melakukan evaluasi, Menurut Bapak hal apa yang menyebabkan guru tidak disiplin ?

Kepsek : Menurut saya ada beberapa hal yang membuat rendahnya kinerja guru sehingga menyebabkan tindakan indisipliner, misalnya karena masalah keluarga, adanya konflik internal dengan rekan guru, masalah gaji, atau mungkin karena saya

sendiri sebagai pemimpin kurang bisa membuat guru nyaman

Lampiran 8**WAWANCARA GURU**

- Kode** : **wwncr/Gr/01/RG**
- Tempat** : **RuGu**
- Tanggal** : **20 Februari 2022**
- Pnlit** : **Tiodora Silalahi**
- Peneliti** : Apakah menurut Bapak/Ibukepala sekolah SMPNegeri 7 Tebing Tinggi sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini?
- Guru** : Menurut yang saya lihat dan rasakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di sekolah ini sungguh baik dan memuaskan. Alasannya karena setiap ada instruksi atau perintah tentu kepala sekolah terlebih dahulu memberikan arahan dan bimbingan secara langsung dengan sikap yang ramah dan demokratis sehingga kami dapat melaksanakan tugas yang diberikan.
- Peneliti** : Apakah kepala sekolah ikut terlibat dalam menyelesaikan permasalahan kinerja guru ?
- Guru** : Kalau ditanyakan sejauh ini saya merasakan bahwa kepala sekolah sangat antusias dalam memberikan solusi jika guru mengalami kendala.

Kode	: wwncr/Gr/02/RG
Tempat	: RuGu
Tanggal	:20 Februari 2022
Pnlit	: Tidora Silalahi
Peneliti	: Menurut Bapak/Ibu apakah kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru?
Guru	: Iya kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan, contohnya kepala sekolah datang dan pulang tepat waktu, berseragam sesuai jadwal, tidak pernah absen terkecuali ada rapat/kebutuhan mendesak.
Peneliti	: Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sikap kepala sekolah ketika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner?
Guru	: Biasanya kalau toh ada yang melanggar peraturan guru yang bersangkutan dipanggil diruang kepala sekolah
Peneliti	: Menurut Bapak/Ibu apa saja usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru?
Guru	: Biasanya kalau pagi itu kepala sekolah mengawasi guru yang hadir, selalu memberi arahan, baik dirapat atau diluar rapat. Kepala sekolah selalu menjaga komunikasi dengan baik, ketika ada hal yang mengganjal terkait kedisiplinan juga dibicarakan oleh kepala sekolah.
Peneliti	: Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah ?
Guru	: Kepala sekolah orangnya tidak memaksakan kehendak, dan lebih memilih musyawarah. Orangnya santai tapi juga tegas, serta berwibawa.

- Kode** : **wwncr/Gr/03/RG**
- Tempat** : **RuGu**
- Tanggal** : **20 Februari 2022**
- Pnlit** : **Tiodora Silalahi**
- Peneliti : Menurut Bapak/Ibu apakah kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru?
- Guru : Menurut saya pribadi sudah mampu menjadi teladan, dengan berperilaku baik yang beliau contohkan, sosial juga baik, berseragam sesuai jadwal, dan kepala sekolah orangnya konsisten ketika ada rapat diluar sekolah, paginya tetep diusahakan masuk dulu.
- Peneliti : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sikap kepala sekolah ketika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner?
- Guru : Tergantung tingkat pelanggarannya, jika pelanggarannya kecil paling ya ditegur tapi kalau lumayan besar dipanggil di ruanganya.
- Peneliti : Menurut Bapak/Ibu apa saja usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru?
- Guru : Mungkin dengan memperbarui tata tertib, memberi kompensasi tambahan saat ada tugas, menjaga hubungan baik dengan semua guru, menjadi teladan.”
- Peneliti : Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah ?
- guru : Dalam kepemimpinanya orangnya santai tapi yang perlu diingat beliau tegas jika ada guru yang nggak patuh peraturan”

Kode	: wwncr/Gr/04/RG
Tempat	: RuGu
Tanggal	:28 Februari 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Bagaimana peran kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal penguasaan materi pembelajaran dikelas?
Guru	: Dengan cara memperbanyak membaca materi tentang mata pelajaran yang diampu, mempelajari RPP yang sudah dibuat, mencari sumber referensi lain yang dapat mendukung tercapainya tujuan pembelajaran kemudian mereview kepada guru
Peneliti	: Langkah apa saja yang kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan kinerja dalam pengajaran guru dalam hal pemahaman materi pelajaran?
Guru	: Kepala sekolah lebih mengarahkan mempelajari kembali materi pelajaran yang akan di ajarkan , dan biasanya mengirimkan kami ke penataran jika ada penataran yang diadakan oleh pemerintah. Dan adanya supervisi ini yaitu sebagai instropeksi diri yang dimana kita harus mendapat masukan dari orang lain. Sehingga dari adanya sebuah kekurangan bisa menjadi lebih baik lagi
Peneliti	: Apakah kepala sekolah membuat perencanaan sebelum melakukan penilaian kinerja guru?
Guru	: Iya kepala sekolah mempunyai perencanaan supervisi bagi semua guru.
Peneliti	: Apakah kepala sekolah pernah menanyakan sejauh mana penguasaan guru terhadap bidang keilmuan yang diampu?
Guru	: Iya pada saat briefing sebelum memulai mengajar.

Kode	: wwncr/Gr/05/RG
Tempat	: RuGu
Tanggal	:28 Februari 2022
Pnlit	: Tiodora Silalahi
Peneliti	: Bagaimana kepala sekolah menilai guru dalam penguasaan materi / bahan ajar dikelas?
Guru	: Dengan adanya kuesioner pribadi penilaian untuk guru yang diisi oleh murid, selain itu ada PKG yang dari situ dilihat dari masing-masing indikator. Atau bisa juga menilai dengan cara bagaimana cara guru menyambut anak disekolah, bagaimana kedisiplinan guru, absensi guru, dan akhlak guru
Peneliti	: Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk menunjang pengembangan diri guru atau dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi?
Guru	: Untuk pengembangan diri biasanya kepala sekolah mengikutsertakan para guru untuk mengikuti berbagai pelatihan, lalu juga dengan mengikutsertakan kegiatan MGMP
Peneliti	: Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru ?
Guru	: Kepala sekolah membina dengan memberi masukan kepada guru dengan cara yang baik Kepala sekolah mengusulkan guru-guru yang berkompeten atau yang kompetensinya bagus untuk menjadi guru yang teladan. Selain itu ada pembinaan guru, kepala sekolah dengan guru di minggu pertama setiap bulannya.
Peneliti	: Adakah faktor penghambat pada pelaksanaan menenevaluasi mengembangkan kinerja guru?
Guru	: Jadwal yang sudah ada dengan hari H pelaksanaan masih kadang berubah karena guru yang bersangkutan tidak hadir.Selain itu saya sendiri sebagai guru masih terkendala dalam pembuatan administrasi, seperti itu juga dalam

metode pengajaran di kelas. Pemecahannya mungkin metode yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik siswa, lalu sarana dan media pembelajaran juga harus sesuai dengan pembelajaran.

Kode : **wwncr/Gr/06/RG**

Tempat : **RuGu**

Tanggal : **1 Maret 2022**

Pnlit : **Tiodora Silalahi**

Peneliti : Apakah ada permasalahan yang dihadapi guru pada saat menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa?

Guru : Ada, mengenai daya serap siswa. Inilah kendala yang sering dihadapi oleh guru, tingkat daya serap siswa yang rendah terhadap materi pelajaran akan mengganggu rencana guru, alokasi waktu belajar, dan lain sebagainya. Jangan terlalu cepat mendiskreditkan siswa karena kelambatannya menerima materi, namun sedapat mungkin guru menemukan strategi yang tepat yang dapat mendorong siswa memaksimalkan kemampuannya menerima dan menyerap materi yang diajarkan.

Peneliti : Apakah kepala sekolah sering memberikan motivasi terhadap guru-guru di SMP 7 Negeri Tebing Tinggi?

Guru : Iya tentu ya

Peneliti : Bagaimana cara kepala sekolah membangun suasana kerja guru agar selalu meningkatkan semangat kerja guru?

Guru : Jadi kalau setiap habis liburan sekolah selalu ada evaluasi, suruh mengisi form mengenai bagaimana sih selama bekerja di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. Dan juga mengenai pengaturan suasana kerja yang kerja yang harmonis.

Peneliti : Bagaimana kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru agar selalu upgrade sesuai dengan perkembangan zaman?

Guru : Kepala sekolah selalu memotivasi dan mendorong guru dalam bentuk memperbanyak atau sering membaca dan menulis agar pengetahuan yang dimiliki guru semakin luas untuk menjadi referensi ke siswa.

- Kode** : **wwncr/Gr/07/RG**
- Tempat** : **RuGu**
- Tanggal** : **11 Maret 2022**
- Pnlit** : **Tiodora Silalahi**
- Peneliti : Adakah sumber yang Bapak/Ibu pakai sebagai acuan dalam melakukan perencanaan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru? Jika ya, sumber seperti apa ?
- Guru : Iya ada. Acuan yang saya pakai yaitu instrumen supervisi yang diperoleh dari dinas dalam bentuk instrumen-instrumen seperti instrumen perencanaan kegiatan pembelajaran, instrumen observasi kelas, instrumen peer teaching dan instrumen telaah rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Kemudian ada juga panduan supervisi yayasan tahun 2012 yang saya pakai sebagai contoh.
- Peneliti : Apakah sumber yang dipakai sebagai acuan sudah sangat membantu dalam perencanaan supervisi atau masih ada kekurangannya ?
- guru : Belum memadai. Karena panduan yang diperoleh dari dinas hanya berupa instrumen pelaksanaan sedangkan dalam pelaksanaan supervisi berkaitan dengan kurikulum 2013 yang di dalamnya banyak item yang saya dan guru sendiri belum begitu paham. Sedangkan panduan dari yayasan masih menggunakan panduan supervisi tahun 2012 yang belum terintegrasi dengan kurikulum 2013.
- peneliti : Apakah ada kendala yang dihadapi Bapak/Ibu dalam membuat perencanaan supervisi ? Jika ya, kendala seperti apa ?
- guru : Kendalanya berupa beban waktu, yaitu waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya sebagai kepala sekolah . Faktor lain yang menjadi kendala yaitu keterlambatan pada distribusi buku pegangan yang membuat guru telat dalam membuat RPP, hal ini menjadi hambatan bagi saya dalam melakukan perencanaan supervisi yang sebelumnya harus memeriksa RPP guru terlebih dahulu

- peneliti : Supervisi apa saja yang sudah Bapak/Ibu jalankan di sekolah? Mengapa dijalankan ? Berikan gambaran dalam hal apa ?dan bagaimana pelaksanaannya !
- guru : Supervisi administrasi dan pelaksanaan KBM, Saya melakukan supervisi administrasi dengan cara membaca perangkat mengajar RPP di buat guru dan melakukan koreksi. Untuk supervisi KBM saya lakukan dengan menggunakan instrumen observasi kelas untuk menilai kompetensi guru dalam KBM. Supervisi yang saya lakukan hanya pada guru kelas dan berdasar pada info yang saya dapat dari dinas tentang guru siapa yang akan di supervisi oleh pengawas sehingga saya sudah melakukan supervisi lebih dahulu terhadap guru tersebut sebelum pengawas datang. Supervisi hanya dilakukan pada guru kelas karena biasanya pengawas yang datang melakukan supervisi hanya berfokus terhadap guru kelas.

Lampiran 9

HASIL EFEKIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Frequencies

Statistics

kepemimpinan

N	Valid	54
	Missing	0
Mean		52.30
Std. Error of Mean		1.294
Median		51.50
Mode		45
Std. Deviation		9.508
Variance		90.401
Range		45
Minimum		34
Maximum		79
Sum		2824

Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 34	1	1.9	1.9	1.9
36	1	1.9	1.9	3.7
39	2	3.7	3.7	7.4
40	1	1.9	1.9	9.3
41	1	1.9	1.9	11.1
42	3	5.6	5.6	16.7
43	1	1.9	1.9	18.5
45	6	11.1	11.1	29.6

47	2	3.7	3.7	33.3
48	1	1.9	1.9	35.2
49	2	3.7	3.7	38.9
50	4	7.4	7.4	46.3
51	2	3.7	3.7	50.0
52	4	7.4	7.4	57.4
53	2	3.7	3.7	61.1
56	4	7.4	7.4	68.5
57	3	5.6	5.6	74.1
58	1	1.9	1.9	75.9
59	2	3.7	3.7	79.6
60	1	1.9	1.9	81.5
61	1	1.9	1.9	83.3
62	1	1.9	1.9	85.2
63	1	1.9	1.9	87.0
65	1	1.9	1.9	88.9
66	3	5.6	5.6	94.4
67	1	1.9	1.9	96.3
74	1	1.9	1.9	98.1
79	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Hasil Frekuensi Kinerja Guru

Frequencies

Statistics

		hubunganseja wat	Orientasi
N	Valid	54	54
	Missing	0	0
Mean		2.87	2.81
Std. Error of Mean		.196	.193
Median		3.00	2.50

Mode		2	2
Std. Deviation		1.441	1.415
Variance		2.077	2.003
Range		4	4
Minimum		1	1
Maximum		5	5
Sum		155	152
Percentiles	10	1.00	1.00
	20	1.00	1.00
	30	2.00	2.00
	40	2.00	2.00
	50	3.00	2.50
	60	3.00	3.00
	70	4.00	4.00
	80	5.00	4.00
	90	5.00	5.00

Hasil Persentase Hubungan Sejawat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	11	20.4	20.4	20.4
Sering	15	27.8	27.8	48.1
kadang-kadang	9	16.7	16.7	64.8
Jarang	8	14.8	14.8	79.6
tidak pernah	11	20.4	20.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Hasil Persentase Orientasi Tugas

		Orientasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	11	20.4	20.4	20.4
	Sering	16	29.6	29.6	50.0
	kadanf-kadang	9	16.7	16.7	66.7
	Jarang	8	14.8	14.8	81.5
	Tidakpernah	10	18.5	18.5	100.0
	Total		54	100.0	100.0

Lampiran 9**DOKUMENTASI**

Kode : DOK/Gr/01/RG

Tempat : RuGu

Tanggal :15 Maret 2022

Pnlit : Tiodora Silalahi



Sumber foto peneliti saat melakukan wawancara tentang kepemimpinan kepala sekolah SMPNegeri 7 Tebing Tinggi

Kode : DOK/Gr/02/RG
Tempat : RuGu
Tanggal :13 Maret 2022
Pnlit : Tiodora Silalahi



Sumber foto peneliti saat melakukan pengecekan berks administrasi pembelajaran dengan salah satu guru bidang studi

Kode : DOK/Gr/03/RG

Tempat : RuGu

Tanggal :22 Januari 2021

Pnlit : Tiodora Silalahi



Sumber foto peneliti saat melakukan observasi dengan salah satu guru