

**KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM PEMBERDAYAAN GURU PADA MASA PANDEMI
COVID-19 (STUDI DI SD AL HIDAYAH MEDAN)**

TESIS

Oleh

AFRI ALNI HARAHAH
NPM : 2020060059



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

**KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DALAM
PEMBERDAYAAN GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI DI
SD AL HIDAYAH MEDAN)**

**Afri Alni Harahap
NPM : 2020060059**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana kepala sekolah memberdayakan guru SD Al Hidayah Medan, untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SD Al Hidayah Medan dan untuk mengetahui dampak dari pemberdayaan guru oleh kepala sekolah SD Al Hidayah Medan. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sebagaimana Moelong (2012: 4) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pengumpulan data adalah merupakan langkah yang harus diadakan setiap penelitian kualitatif, sebab desain penelitian dengan metode pendekatan seperti ini membutuhkan perhatian serta tingkat kejelian dalam menemukan masalah dan fenomena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SD Al Hidayah Medan menerapkan kepemimpinan partisipatif yakni demokratis dalam kinerjanya, kepala sekolah bersama-sama dengan bawahannya dan juga saling tukar menukar ide atau usulan menyangkut perkembangan lembaga pendidikan, dalam pola kepemimpinannya selalu mengikutsertakan para bawahan-bawahannya. Selain demokratis melalui observasi dapat di ketahui pola kepemimpinan partisipatif yang dilakukan kepala sekolah SD Al Hidayah Medan yang terbuka, mencari pendapat dari pihak yang lebih menentukan ketika situasi tidak memungkinkan, bekerja secara aktif, mengikutkan bawahan dalam mencari solusi dan berpendapat demi perkembangan lembaga. Kepala sekolah selalu mengikuti kebijakan-kebijakan dari dinas pendidikan, selalu pro aktif dalam keterlibatan kelembagaan, mengikutsertakan para guru berbagai pelatihan MGMP. Kepala sekolah juga mengikuti pelatihan MKKS. Dalam memimpin kepala sekolah bersifat partisipatif kepada semua para bawahannya. Serta mengadakan supervisi setiap 2 bulan sekali.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Pemberdayaan Guru

**PARTICIPATORY LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPLES IN
EMPOWERING TEACHERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC
(STUDY AT AL HIDAYAH SD MEDAN)**

**Afri Alni Harahap
NPM : 2020060059**

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe how the principal empowers teachers at SD Al Hidayah Medan, to find out how the leadership style used by the principal in empowering teachers at SD Al Hidayah Medan and to determine the impact of teacher empowerment by the principal at SD Al Hidayah Medan. This research approach is qualitative research. As Moelong (2012: 4) qualitative methodology as a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people and observed behavior. Data collection is a step that must be carried out in every qualitative research, because research design with this approach requires attention and a level of foresight in finding problems and phenomena. The results showed that the Principal of SD Al Hidayah Medan applied participatory leadership, namely democratic in its performance, the principal together with his subordinates and also exchanged ideas or proposals regarding the development of educational institutions, in his leadership pattern always included his subordinates. Through observation, it can be seen that the pattern of participatory leadership carried out by the principal of SD Al Hidayah Medan is open, seeking opinions from more decisive parties when the situation is not possible, working actively, involving subordinates in finding solutions and giving opinions for the development of the institution. The principal always follows the policies of the education office, is always pro-active in institutional involvement, includes teachers in various MGMP trainings. The principal also participates in MKKS training. In leading the principal is participatory to all his subordinates. As well as conducting supervision every 2 months.

Keywords: Participatory Leadership, Teacher Empowerment

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Fokus Penelitian.....	6
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kerangka Teoritis	9
2.1.1. Pengertian gaya kepemimpinan	9
2.1.2. Pengertian kepemimpinan partisipatif.....	13
2.1.3. Pengertian kepala sekolah	18
2.1.4. Strategi Pemberdayaan.....	22
2.2. Kerangka Konseptual.....	24
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2. Subjek dan Objek Penelitian	44
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.4. Sumber Data Penelitian.....	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	46

3.6. Teknik Analisis Data.....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.2. Temuan Penelitian	52
4.3. Pembahasan	56
BAB 5 SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	76
5.1. Simpulan.....	76
5.2. Implikasi.....	76
5.3. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wabah Pandemi Covid-19, merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Dengan adanya wabah tersebut, otomatis tidak ada pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran covid-19, atau setidaknya diminimalisirnya pertemuan, diantaranya pertemuan guru dengan murid. Proses KBM mulanya diliburkan, tetapi seiring berjalannya waktu, sembari menunggu vaksin covid-19 rilis, diberlakukanlah new normal. KBM harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh (daring).

Metode belajar selama Pandemi sangat terbatas. Pengajaran diberikan melalui aplikasi Zoom melalui HP. Bagi siswa yang kurang mampu, mereka tentu tidak dapat menerima pembelajaran karena ada di antara mereka yang tidak mempunyai HP.

Dalam kaitan pelaksanaan tugas yang diemban oleh guru sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang, guru menghadapi berbagai hambatan, persoalan, dan tantangan di lapangan. Tidak sedikit guru yang kurang mampu dalam merencanakan proses pembelajaran. Tidak sedikit pula jumlah guru yang kurang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga ini berakibat pada ketidakberhasilan siswa disekolah. Jumlah penelitian yang dilakukan oleh guru juga tidak optimal/maksimal karena lemahnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam melaksanakan sebuah penelitian. Solusi untuk mengatasi persoalan

yang dihadapi oleh guru di lapangan adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan pendidik atau guru. Menurut Murray (2010) pemberdayaan adalah proses di mana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Di sisi lain, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam hal pemberdayaan guru.

Hakikat pemberdayaan adalah proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya yang juga merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Beberapa elemen dasar pembinaan sumber daya manusia meliputi kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan, proses dilakukan secara rasional, melalui manusia lain, menggunakan metode atau teknik tertentu, dalam lingkungan organisasi tertentu (Fathoni, 2008: 5-6). Pemberdayaan guru merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu peningkatankedisiplinan tenaga pengajar yang berhubungan dengan kompetensi-kompetensi guru. Potensi-potensi guru seperti wawasan harus senantiasa dipertahankan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Beberapa hal yang mungkin dilakukan sebagai upaya pemberdayaan guru antara lain dengan meningkatkan semangat kerja, membangun kolaborasi dan kerjasama, mendorong pengembangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, program reward and punishment dan lain sebagainya. Kepala

sekolah memegang peranan yang sangat penting sebagai pengelola sekolah untuk membantu guru dalam usaha pemberdayaan tersebut.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat, oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun gaya kepemimpinannya. (Mulyasa, 2013: 25) Dalam suatu lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Kepala sekolah harus multiskill dalam situasi lingkungan sekolah.

Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah di gariskan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. (Kadarman, 2016: 56)

Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2019: 31) Kepemimpinan juga berarti mempunyai inti kemampuan

mengambilan keputusan yang di dalamnya terdapat seluruh fungsi-fungsi kepemimpinan akan berangkat dari dan bermuara kepada satu titik sentral yaitu pengambilan keputusan. (Siagian, 2013: 67)

Kepemimpinan dihubungkan dengan proses memengaruhi orang, baik individu maupun kelompok dalam susunan aktifitasnya. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, didalam satuan pendidikan pemimpin disebut kepala sekolah yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi, memotivasi para bawahannya dalam mencapai tujuan bersama-sama.

Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. (Thoha, 2014: 27) Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: cara memberi perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, cara memberikn bimbingan, caramenegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara memimpin rapat.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada usaha pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam proses pengambilan keputusan. Pelibatan tersebut akan berdampak positif terhadap rasa ikut memiliki dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan. Keuntungan yang dapat diperoleh antara lain ialah konsultasi pada bawahan dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan memanfaatkan keahlian para bawahannya.

Pemimpin partisipatif menempatkan dirinya sebagai kordinator dan integrator terhadap berbagai unsur organisasi terjadi kinerja yang sinergis dalam mencapai komitmen bersama. Pemimpin partisipatif akan disegani dan dihormati, tidak ditakuti, dengan demikian akan membangkitkan munculnya kreatifitas inovatif yang mengangkat performa organisasi. Dalam konteks pendidikan gaya partisipatif ini guru, staf dan orang tua siswa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. (Fanani, 2013: 39)

Penelitian ini dilakukan di SDS Al Hidayah yang beralamat di Jl. Sosro No.15, Bantan, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224. Kepimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SD Al Hidayah Medan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, dimana seorang kepala sekolah melibatkan bawahannya dalam pengambilan kebijakan, pengambilan keputusan, bersama-sama dalam mencapai tujuan lembaga.

Ketika di dalam lembaga ada suatu masalah maka kepala sekolah selalu berperan aktif dan meminta berbagai saran untuk mencari alternatif dari berbagai alternatif yang dikemukakan oleh semua anggota bawahan yang terlibat dalam rapat tersebut. misalnya membuat penugasan kerja, mengenai kenaikan gaji guru, pengembangan sarana dan prasarana, peningkatan mutu, dan kebijakan lembaga. Kepala sekolah menganggap kreteria efektivitas lembaga adalahkepuasaan dan kinerja bawahan dalam mencapai suatu tujuan lembaga bersama-sama.

Gaya kepemimpinan berpengaruh sangat besar dalam pencapain tujuan lembaga pendidikan, dimana seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk memahami setiap para bawahannya dan selau melibatkan para

bawahannya, dengan begitu upaya kepala sekolah dalam merencanakan, apa yang akan dicapai, tindakan, dan siapa yang melaksanakan tugas-tuganya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sebagai contoh Kepemimpinan partisipatif yang melibatkan semua pihak antara lain yayasan, guru, staf maupun wali murid yang meminta SD Al Hidayah Medan ada tambahan mata pelajaran, artinya bahwa ia memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyumbangkan saran, menyampaikan kritik, serta berpartisipasi dalam penentuan keputusan.

Lembaga ini mampu bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya karena didalam lembaga SD Al Hidayah Medan ada jam tambahan pelajaran yang tidak diperoleh secara rinci di SD lainnya, mata pelajaran yang termasuk dalam kurikulum SD Al Hidayah Medan.

Dengan adanya kepemimpinan partisipatif guru, staf, wali murid, merasa sangat nyaman dan saling berkerja sama antara satu sama lain dalam meningkatkan kualitas lembaga, Keterlibatan semua pihak *stakeholder* dalam peran andil merupakan upaya kepemimpinan kepala sekolah SD Al Hidayah Medan dengan harapan antara kepala sekolah dan *stakeholder* tidak ada beban dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah.

Kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah mempunyai tugas bertanggung jawab agar sub unit organisasinya berfungsi sebagai kesatuan yang terintegrasi guna mengejar tujuan dasarnya. Karenanya, kepala sekolah tersebut harus memberi pedoman kepada para bawahan, memastikan bahwa mereka termotivasi dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk melakukan pekerjaan

tersebut. Sejumlah pekerjaan manajerial yang terkait dengan peran pemimpin, yang mencakup merekrut, melatih, mengarahkan, memberi pujian, memberi kritik, mempromosikan, dan memberhentikan.

Namun, peran pemimpin menyerap semua kegiatan manajerial, bahkan yang mempunyai tujuan dasar yang lain. Kepemimpinan merupakan pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan sebagai proses untuk mempengaruhi sekelompok orang, gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan mampu untuk menjalin hubungan stakeholder dalam mencapai tujuan lembaga tersebut.

Selanjutnya, penulis memilih SD Al Hidayah Medan karena lembaga ini merupakan lembaga di bawah pimpinan kepala madrasah yang sudah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Dimana beliau mampu mempengaruhi bawahannya dengan pola kepemimpinannya untuk mencapai tujuan atau target-target yang ditetapkan bersama.

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti mengenai pola kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SD Al Hidayah Medan yang selalu melibatkan para *stakeholder* untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini ke depannya adalah untuk menerapkan model kepemimpinan partisipatif yang tepat bagi sekolah yaitu model kepemimpinan demokratis.

Dengan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam dengan mengadakan penelitian berjudul: Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam Pemeberdayaan Guru (Studi di SD Al Hidayah Medan).

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk mencegah terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Batasan-batasan tersebut adalah implementasi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah meliputi aspek pemberdayaan guru yakni konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi tanggungjawab, dan mengembangkan guru.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepala sekolah memberdayakan guru SD Al Hidayah Medan ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SD Al Hidayah Medan?
3. Bagaimana dampak dari pemberdayaan guru oleh kepala sekolah SD Al Hidayah Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana kepala sekolah memberdayakan guru SD Al Hidayah Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SD Al Hidayah Medan.
3. Untuk mengetahui dampak dari pemberdayaan guru oleh kepala sekolah SD Al Hidayah Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan partisipatif yang dapat memberikan masukan terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan khususnya tentang kepemimpinan partisipatif yang banyak diminati sebagai teori kepemimpinan yang unggul
- b. Dapat menambah kepustakaan sebagai bantuan dan studi banding bagi mahasiswa dimasa mendatang.

2. Secara Praktis

- a. Untuk membantu masyarakat akademisi khususnya calon pemimpin lembaga pendidikan dalam memperjelas teori kepemimpinan partisipatif
- b. Bagi lembaga sebagai acuan untuk lebih meningkatkan keterlibatan kepala sekolah, guru dan staf-staf dalam situasi dan kondisi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Pengertian gaya kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu membangun motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota akan terpenuhi. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa pemimpin itu di lahirkan, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif dapat di pelajari. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang di digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Kemampuan kepemimpinan selalu menjadi penutup pada efektivitas pribadi dan organisasi. Bila kepemimpinan kuat, penutupnya terletak tinggi. Namun, bila tidak maka organisasi terbatas. Itulah sebabnya kalau mengalami kesulitan, organisasi secara alami mencari kepemimpinan baru. (Maxwell, 2018: 30-31)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang-

orang yang perilakunya akan di pengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Moehariono (2012:380) mengatakan “kepemimpinan berasal dari pemimpin yang memuat dua hal pokok yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang di dipimpin sebagai objek”. Untuk itu saling berkaitan, kerjasama yang terbentuk dari keduanya memiliki kecenderungan ketika partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak di miliki atasannya. Kerja sama berbagi pengetahuan akan tergantung pada seberapa jauh partisipan mempercayai pemimpinnya dan memandang proses pengambilan keputusan secara sah dan bermanfaat.

Untuk itu proses pengambilan keputusan yang dipilih oleh salah satu kelompok, merupakan faktor penting apakah anggota kelompok mampu mencapai kata sepakat atau tidak. Dalam hal ini kita akan melihat tingkat kematangan dan tipe seorang pemimpin. Blanchard (2014:181) mengatakan bahwa “Masing-masing tingkat meliputi instruktif (*telling*), penawaran (*selling*), partisipatif (*partisipatif*), dan delegatif (*delegatif*).

Di dalam kenyataan di antara gaya ekstrim ini terjadi modifikasi-modifikasi. Akan tetapi sesungguhnya memang berbagai modal merupakan kombinasi pengaruh pemimpin (otokritas) dan pengaruh kebebasan bawahan (demokrasi). Keduanya merupakan gaya kepemimpinan, dan oleh karenanya dapat di dudukan dalam suatu kontinum perilaku pemimpin yang sangat demokratik pada ujung yang lain. Gaya kontinumnya menurut Blanchard dalam Toha (2010:304) yaitu:

a) Gaya kepemimpinan kontinum

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkan ialah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan yang di pimpinannya. Sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang ini dipergunakan dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan. Ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin:

- 1) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Model ini terlihat bahwa otoritas yang di pergunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali.
- 2) Pemimpin yang menjual keputusan. Dalam hal ini kepemimpinan masih terlihat banyak menggunakan otoritas yang ada padanya sehingga persis dengan model yang pertama. Bawahan di sini belum banyak terlibat dalam pembuatan keputusan.
- 3) Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide dan mengundang pertanyaan-pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, di batasnya penggunaan otoritasnya dan di beri kesempatan bawahan untuk mengajukan sudah sedikit terlibat dalam rangka membuat keputusan.
- 4) Pemimpinan memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat di ubah. Bawahan sudah mulai banyak terlibat dalam rangka

pembuatan keputusan, sementara otoritas pimpinan sudah mulai di kurangi penggunaannya.

- 5) Pemimpinan memberikan persoalan, meminta saran-saran dan membuat keputusan. Model ini sudah jelas otoritas pimpinan di pergunakan sedikit mungkin, sebaliknya kebebasan bawahan dalam berpartisipasi membuat keputusan sudah banyak di pergunakan.
- 6) Pemimpinan merumuskan batas-batasnya, dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan. Partisipasi bawahan dalam kesempatan ini lebih besar di bandingkan dalam model kelima di atas.
- 7) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan.

b) Gaya managerial Grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi akan gaya kepemimpinan yang di tetapkan dalam manajemen. Usaha ini di perkenalkan oleh Robert R Blake dan Jane Mount. Dalam pendekatan manajerial ini manajer memikirkan mengenai produksi dan hubungan kerja dengan manusianya. Bukannya di tekankan pada beberapa banyak produksi harus di hasilkan, dan beberapa banyak ia memikirkan produksi maka di pahami sebagai suatu sikap bagi seorang pemimpin untuk mengetahui kualitas keputusan atau kebijakan-kebijakan yang di ambil memahami proses dan prosedur, melakukan penelitian dan kreativitas, memahami kualitas pelayanan stafnya, melakukan efisiensi dalam bekerja, dan meningkatkan volume dari sesuatu hasil.

c) Gaya yang tidak efektif

Ada empat gaya yang tergolong gaya yang tidak efektif. Empat gaya itu di antaranya, 1) pencinta kompromi (*compromiser*) gaya ini memberikan perhatian yang besar pada tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi, 2) missionari gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai, 3) otokrat gaya ini memberikan perhatian ini yang maksimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai, d4 lari dari tugas gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi ini tertentu gaya ini tidak begitu terpuji karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak ikut campur tangan secara aktif dan positif.

Vroom dan Yetton membagi lima daya kepemimpinan yang mengarah pada kontinum dari penekatan otoriter (AI, AII), ke tipe konsultatif (C, CII) sampai ke pendapatan yang sepenuhnya partisipatif (GII).

Pada perkembangan berikutnya, Vroom dan Arthur jago memperbaiki model sebelumnya dengan menyertakan perhatian pada kualitas dan penerimaan keputusan yang di ambil. Model ini tetap mempertahankan kelima gaya kepemimpinan sebelumnya, tetapi menambahkan jenis masalah dan memperluas variabel kontinjensi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara mendekati diri tuntuk membentuk karakter dirinya dalam memimpin organisasi guna mencapai tujuan yang disepakati.

2.1.2. Pengertian kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Banyak pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar tentang kepemimpinan yang mempunyai pengertian tersendiri. Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom dan Philip Yetton. Robbin (2002:175) mengatakan bahwa “model ini yang dikaitkan dengan perilaku dan peran serta kepemimpinan dalam pembuatan keputusan. Victor dan yetton menghubungkan antara gaya kepemimpinan dengan partisipasi dalam mengambil keputusan. Yetton (2012:10) dalam Robbin “Mengungkapkan bahwa struktur tugas mempunyai tuntutan yang berubah-ubah untuk tugas rutin dan tidak rutin. Mereka berpendapat bahwa gaya kepemimpinan harus menyesuaikan diri agar dapat mencerminkan struktur tugas”.

Selanjutnya Wahjosumidjo (2002:107)mengemukakan “terdapat empat gaya kepemimpinan yang dapat di gunakan pemimpin di dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah berikut”:

a)Gaya kepemimpinan direktif yang di cirikan oleh: (1) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya, (2) pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas, (3) konsultatif pemimpin melakukan pengawasan kerja yang ketat, (4) pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahannya

untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya terhadap kemampuan bawahannya.

b) Gaya kepemimpinan konsultatif yang dicirikan oleh (1) pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan (2) pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan. Penghargaan dan hukuman di berikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.

c) Gaya kepemimpinan partisipatif yang dicirikan oleh (1) pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambil keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan dilakukan setelah adanya saran dari bawahan (2) pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan (3) hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan selain mempercayai (4) motivasi yang di berikan kepada bawahan tidak hanya di dasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis melainkan juga di dasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

d) Gaya kepemimpinan delegatif yang di cirikan oleh (1) pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan an pemecahan masalah dengan bawahan (2) bawahan mempunyai hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan dengan bawahan rendah.

Menyadari bahwa struktur tugas memiliki unit-unit yang bervariasi terhadap aktivitas rutin atau non rutin, memberikan sederatan aturan yang harus diikuti dalam menetapkan bentuk dan jumlah peran serta pada pembuatan keputusan. Meskipun banyaknya defenisi kepemimpinan tampak membingungkan namun demikian mengetahui sesuatu studi tentang kepemimpinan tentunya relevan untuk menghasilkan efektivitas kepemimpinan.

Kepemimpinan dapat dilihat dari keefektivitas partisipatif yaitu dengan menunjukkan beberapa hal yang menarik tentang penerapan partisipasi secara tepat. Dengan demikian kepemimpinan bermain peran dalam memberikan pengarahan untuk mengejar tujuan.

Kepemimpinan partisipatif bisa di cirikan juga sebagai berikut Wahjosumidjo (2002:28) yaitu : (1) Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka, (2) mau atau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah di terbentuk, (3) mencari masukan dan nasehat yang menentukan, (4) membantu perkembangan kepemimpinan yang posisional dan kepemimpinan yang sedang tumbuh, (5) bekerja aktif dengan perseorangan atau kelompok, (6) melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan partisipatif muncul dari beberapa teori kepemimpinan maupun dari berbagai studi dan penelitian. Diantaranya teori path-goal (jalan-tujuan). Menurut teori kepemimpinan ini bahwa kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang menggunakan saran saran atau ide-ide bawahan yang diambil pada saat musyawarah dan merupakan keputusan bersama. Kepemimpinan partisipatif ini menyangkut usaha-usaha oleh seorang manajer untuk mendorong

dan memudahkan berpartisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang tidak akan dibuat tersendiri oleh manajer tersebut. Yulk (2007:132) menjelaskan “Kepemimpinan ini mencakup aspek-aspek kekuasaan seperti bersama-sama menanggung kekuasaan, pemberi kekuasaan dan proses-proses mempengaruhi yang timbal balik”.

Sedangkan yang menyangkut aspek-aspek perilaku kepemimpinan seperti prosedur-prosedur spesifik yang di gunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain untuk memperoleh ide dan saran, serta perilaku yang di gunakan untuk proses pengambilan keputusan secara bersama. Kepemimpinan partisipatif dalam Robbins (2008:450) adalah kepemimpinan yang memberikan serangkaian aturan untuk menentukan bentuk dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi berbeda.

Dalam kaitannya dengan struktur tugas, bahwa struktur tugas yang berubah-ubah maka membutuhkan perilaku kepemimpinan yang seharusnya menyesuaikan diri dengan struktur tugas itu pula khususnya dalam pengambilan keputusan. Partisipasi dalam pengambilan keputusan juga di hubungkan dengan struktur organisasi sebagai contoh desentralisasi melibatkan pendelegasikan beberapa otoritas pengambilan keputusan diseluruh hierarki organisasi.

Sedangkan menurut Yulk (2007:12) “kepemimpinan partisipatif adalah pada dasarnya memberikan perhatian kepada pembagian kekuasaan (*power sharing*) dan pemberian kewenangan kepada para pengikut (*empowering*)”. Selanjutnya menyangkut dengan sistem prosesnya bahwa membuat keputusan Yulk (2007:132) mengatakan bahwa “Membuat keputusan

adalah salah satu fungsi yang paling penting yang dilakukan oleh para pemimpin”. Untuk mengukur tingkat partisipasi.

Yulk (2007:133)mengatakan “indikator kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan partisipatif dapat berbagai bentuk prosedur pengambilan keputusan, mulai dari otokratik, konsultasi, keputusan bersama sampai dengan kepada pendelegasian”. Keikutsertaan orang lain dalam hal ini adalah guru dalam mengambil keputusan merupakan suatu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi para guru atau bawahan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepemimpinan partisipatif sangat penting karena kepemimpinan partisipatif dapat mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan partisipatif yang efektif, maka diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan partisipatif yang berbeda-beda.

2.1.3. Pengertian kepala sekolah

Pengertian kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat di artikan bagian atasatau pimpinan, manajer dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Dalam kamus besar bahasa indonesia (2012:420) diartikan sebagai bagian utama dari sesuatu atau seseorang yang memimpin kantor perkumpulan. Sedangkan sekolah adalah suatu tempat atau

lembaga yang utuh dan bulat, sebagai kesatuan yang di dalamnya terdiri bagian-bagian yang saling berperan dan berkaitan. Dari sisi lain Wahjosumidjo (2011:171) sekolah juga dapat di pandang sebagai suatu masyarakat yang utuh dan bulat yang memiliki kepribadian sendiri, dimana menjadi tempat untuk menanamkan berbagai macam nilai, pengetahuan, keterampilan dan wawasan.

Pengertian kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2011:83) mengartikan “kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang di beri tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin suatu sekolah di mana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan Wahjosumidjo (2007:83) mengatakan “sebagai seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran”.

Menurut stooner dalam Wahjosumidjo (2007:96) menjelaskan fungsi kepala sekolah dalam suatu sekolah yaitu:

- a) Bekerja dengan dan melalui orang lain
- b) Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan
- c) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan
- d) Berfikir secara realistis dan konseptual
- e) Adalah juru penengah

- f) Adalah seorang politisi
- g) Adalah seorang diplomat
- h) Pengambil keputusan yang sulit

Kepala sekolah juga berperan untuk menerima dan menyebarluaskan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasional inilah kepala sekolah berperan pusat urat saraf. Ada tiga fungsi kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2001:91) menjelaskan “kepala sekolah sebagai pusat urat syaraf”

1) Sebagai monitor

Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yaitu kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap penampilan sekolah seperti gosip dan kabar angin

2) Sebagai disseminator

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua murid

3) Spokesman

Kepala sekolah menyebarkan (*transmits*) informasi kepada lingkungan diluar yang dianggap perlu. Dalam fungsi ini kepala sekolah berperan sebagai wakil resmi sekolah.

Dalam mengambil keputusan merupakan peran yang paling penting kedua macam peran yang lain yaitu *interpersonal* dan *informational roles* Wahjosumidjo (2007:92) ada empat peran kepala sekolah dalam mengambil keputusan

(a) *Entrepreneur*

Dalam peran ini kepala sekolah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru, serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul dilingkungan sekolah.

(b) Orang yang memerhatikan gangguan

Gangguan yang timbul pada suatu sekolah tidak hanya diakibatkan kepala sekolah yang tidak memerhatikan situasi tetapi juga bisa akibat kepala sekolah yang tidak mampu mengantisipasi semua akibat pengambilan keputusan yang telah di ambil

(c) Orang yang menyediakan segala sumber

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan. Sumber-sumber yang dimaksud meliputi sumber daya manusia, dana, peralatan dan berbagai kekayaan sekolah lain. Seorang kepala sekolah harus secara terus menerus meneliti dan menentukan bagaimana sumber-sumber tersebut dapat di adakan dan di bagikan

(d) *A negotiator roles*

Dalam fungsi ini kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar. Untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan baik untuk sekolah maupun dunia usaha. Dalam kerja sama ini meliputi penempatan lulusan, penyesuaian kurikulum, tempat praktik tenaga pengajar dan sebagainya.

Dengan demikian adalah tepat sebagaimana dikatakan Mulyasa (2006:67) dalam bukunya yang berjudul “menjadi kepala sekolah professional” yakni tugas kepala sekolah bagi pimpinan angkatan bersenjata. Jika dalam angkatan bersenjata ada istilah “tidak ada prajurit yang bersalah” maka dalam pendidikan pun tidak ada tenaga pendidikan yang salah.”

Setidaknya ada delapan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah untuk bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. *Pertama* memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas terlaksananya seluruh kegiatan yang mendukung tercapainya sekolah/pendidikan. *Kedua* memiliki kemampuan untuk memotivasi orang untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas. *Ketiga* memiliki rasa percaya diri, keteladanan yang tinggi dan kewibawaan. *Keempat* dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. *Kelima* mampu membimbing, mengawasi dan membina bawahan (guru) sehingga masing-masing guru memperoleh tugas yang sesuai dengan keahliannya. *Keenam* berjiwa besar, memiliki sifat ingin tahu dan memiliki pola pikir yang berorientasi jauh ke depan. *Ketujuh* berani dan mampu mengatasi kesulitan. *Kedelapan* selalu melakukan inovasi di segala hal menjadi tuntutan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Kedelapan kompetensi diatas merupakan syarat ideal kepala sekolah dalam membangun pendidikan ditengah-tengah tuntutan zaman dan tuntutan masyarakat. Jika kedelapan kompetensi ideal tadi belum bisa terpenuhi maka ideal minimal seorang kepala sekolah adalah memiliki idealisme memajukan

profesionalisme guru, memajukan kreatifitas siswa dan membangun *soft skill* komunitas sekolah yang di pimpinnya.

Siapapun kepala sekolah yang memimpin suatu sekolah apabila mampu melakukan komunikasi yang baik dengan semua pihak, maka penilaian yang umum di berikan oleh guru, siswa, staf dan masyarakat sudah cukup untuk menyatakan bahwa kepala sekolah tersebut adalah kepala sekolah yang ideal. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang di berikan tugas untuk memimpin dan mengelolah baik secara administrasi dan karakter yang bertujuan mencapai visi dan mis sekolah tersebut.

2.1.4. Strategi Pemberdayaan

Strategi adalah cara yang disiapkan oleh seorang guru untuk mempersiapkan siswa menjadi orang yang dapat diandalkan. Yang dimaksud dengan strategi ini bila dikaitkan dengan kegiatan adalah suatu usaha sistematis dan konseptual yang akan dilakukan agar kegiatan dapat berhasil dan berdaya guna. Upaya yang dilakukan tetap harus mengacu pada kepentingan guru di lapangan dan sesuai dengan 8 standar nasional pendidikan.

Terdapat hubungan yang kuat antara strategi dan model, yang dalam suatu strategi akan saling melengkapi dengan model. Strategi berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan yang dirumuskan dalam bentuk konsep praktis dan ekonomis. Keberhasilan suatu model sangat dipengaruhi oleh strategi yang diterapkan pada situasi tertentu. Untuk itu pemahaman akan pengertian strategi sangatlah penting, karena hasil dari pemahaman tersebut akan terlihat dari pola

pelaksanaan strategi yang telah kita rencanakan di lapangan.

1. Pengertian Strategi

Menurut Glueck (2015:26), strategi adalah rencana terpadu dan komprehensif yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan dasar perusahaan tercapai. Dalam kutipan dari buku Pengantar Manajemen Strategi Kontemporer, Strategi di Tengah Operasional, M. Huseini dan J. Hutabarat (2006: 61), mengatakan bahwa; Dalam bidang manajemen, pengertian strategi cukup beragam dan bervariasi dari beberapa ahli dan penulis. Gerry Johnson dan Kevan Scholes dalam buku “Exploring Corporate Strategy” misalnya mendefinisikan strategi sebagai arah dan ruang lingkup jangka panjang bagi suatu organisasi untuk memperoleh keuntungan melalui konfigurasi sumber daya alam dan perubahan lingkungan untuk memenuhi kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Henry Mintzberg (2018:33), mendefinisikan strategi sebagai 5 P, yaitu: strategi sebagai perspektif, strategi sebagai posisi, strategi sebagai perencanaan, strategi sebagai pola aktivitas, dan strategi sebagai “penipuan” (Ploy), yaitu rahasia penipuan. Sebagai perspektif, dimana strategi dalam membentuk misi, misi menggambarkan perspektif untuk semua kegiatan. Sebagai posisi, di mana opsi dicari untuk bersaing. Sebagai perencanaan, dalam hal strategi untuk menentukan tujuan kinerja perusahaan. Sebagai pola kegiatan, dimana dalam strategi terbentuk suatu pola, yaitu umpan balik dan penyesuaian.

Dari berbagai pengertian dan definisi strategi, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi adalah suatu rencana dari serangkaian manuver,

yang meliputi semua elemen yang terlihat dan tidak terlihat, untuk menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan jika dikaitkan dengan masalah pembelajaran, pemahaman strategi menjadi lebih praktis. Menurut Kemp dalam Wina Senjaya (2008) menyatakan bahwa strategi pembelajaran adalah kegiatan pembelajaran yang harus dilakukan oleh guru dan siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dilihat dari strateginya, pembelajaran juga dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu: (1) pembelajaran eksposisi-discovery dan (2) pembelajaran kelompok-individu, Wina Senjaya (2007: 37). Dilihat dari cara penyajian dan metode pengolahannya, strategi pembelajaran dapat dibedakan antara strategi pembelajaran induktif dan strategi pembelajaran deduktif.

Strategi pembelajaran masih bersifat konseptual dan digunakan metode pembelajaran tertentu untuk mengimplementasikannya. Dengan kata lain, strategi adalah “rencana operasi mencapai sesuatu” sedangkan metode adalah “cara dalam mencapai sesuatu”, Wina Senjaya (2007). kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Ada beberapa metode pembelajaran yang dapat digunakan untuk menerapkan strategi pembelajaran, diantaranya; (1) ceramah, (2) demonstrasi, (3) diskusi, (4) simulasi, (5) laboratorium, (6) pengalaman lapangan, (7) brainstorming, (8) debat, (9) simposium, dan sebagainya.

Setiap orang atau dengan kata lain guru memiliki cara yang berbeda-beda dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam pembelajaran. Biasanya cara ini

sudah direncanakan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan kegiatan dilakukan. Jika mereka belum mencapai hasil yang optimal, mereka mencoba mencari cara lain yang dapat mencapai tujuan mereka. Proses tersebut menunjukkan bahwa orang selalu berusaha mencari cara terbaik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Setiap orang yang menerapkan suatu cara tertentu dalam suatu kegiatan pembelajaran, menunjukkan bahwa orang tersebut telah menerapkan suatu strategi, dan strategi tersebut digunakan sesuai dengan kondisi waktu dan tempat pada saat kegiatan tersebut dilakukan.

Pengertian strategi (strategy) berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani, sebagai kata benda (strategos), yang merupakan gabungan dari kata stratos (militer) dan ago (memimpin). Sebagai kata kerja, strategi berarti merencanakan (toplan). Secara umum strategi mempunyai arti suatu garis besar arah bertindak dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Poerwadarminta (2011: 49), strategi pembelajaran merupakan terjemahan dari kata instruction yang dalam bahasa Yunani disebut intrure atau intruere yang berarti menyampaikan pikiran, dengan demikian pengertian instruksional adalah menyampaikan pikiran atau gagasan yang telah diolah secara bermakna melalui pembelajaran. Pemahaman ini lebih diarahkan kepada guru sebagai agen perubahan. Muhammad Surya (2011: 86), memberikan pengertian bahwa belajar adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan perilaku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalaman individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Pemahaman ini lebih menekankan pada siswa (individu) sebagai agen perubahan. Strategi pembelajaran adalah rencana yang dilakukan oleh pendidik (guru) untuk mengoptimalkan potensi peserta didik agar peserta didik terlibat secara aktif dalam kegiatan pembelajaran dan mencapai hasil yang diharapkan. Ada empat strategi dasar dalam belajar mengajar yang meliputi:

- 1) Mengidentifikasi dan menentukan spesifikasi dan kualifikasi untuk perubahan perilaku dan kepribadian siswa sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Memilih sistem pendekatan belajar mengajar berdasarkan aspirasi dan pandangan masyarakat.
- 3) Memilih dan menetapkan prosedur, metode, dan teknik belajar mengajar yang dianggap paling tepat dan efektif sehingga dapat dijadikan pedoman bagi guru dalam melaksanakan kegiatan mengajarnya.
- 4) Menetapkan norma dan ambang batas minimal keberhasilan atau kriteria dan standar keberhasilan agar dapat dijadikan pedoman oleh guru dalam mengevaluasi hasil kegiatan belajar mengajar, yang selanjutnya akan dijadikan sebagai umpan balik bagi perbaikan sistem pembelajaran yang bersangkutan secara keseluruhan.

2. Strength, Weaknesses, Opportunites, and Threats (SWOT)

Untuk mengetahui keberdayaan guru di SD Al Hidayah Medan, penelitian ini menganalisis melalui analisis SWOT. Penggunaan analisis SWOT ini sebenarnya sudah muncul ribuan tahun yang lalu, konsep dasar dari analisis SWOT ini terlihat sangat sederhana yaitu jika kita sudah mengetahui kelebihan

dan kekurangannya maka akan mudah untuk kita menganalisis penelitian ini, Rangkuti (2002: 22). Analisis ini didasarkan pada fakta yang dapat memaksimalkan kekuatan, peluang, tetapi dapat meminimalkan kelemahan dan tantangan.

Analisis SWOT adalah identifikasi sistematis berbagai faktor untuk merumuskan strategi masalah. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, tetapi pada saat yang sama meminimalkan kelemahan dan ancaman.

Menurut Heriyanto (2015:36), untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai faktor internal, tim perencana perlu memperhatikan tiga elemen, yaitu sumber daya (input), strategi berkelanjutan (proses) dan kinerja (output).

3. Focus Group Discussion (FGD)

FGD merupakan proses sistematis pengumpulan data dan informasi mengenai suatu masalah yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok, Irwanto (2006: 74). Lebih lanjut disebutkan bahwa definisi Focus Group Discussion mengandung tiga kata kunci: (1) diskusi (bukan wawancara atau obrolan); (2) kelompok (bukan individu); (3) terfokus/terarah (tidak bebas).

Selain berfungsi sebagai metode penelitian ilmiah, FGD juga dapat digunakan dalam berbagai bidang dan tujuan, misalnya (1) pengambilan keputusan, (2) penilaian kebutuhan, (3) pengembangan produk atau program, dan (4) mengetahui kepuasan pelanggan, Krueger and Casey (2014: 28).

4. Analitik Hierarki Proses (AHP)

Process Hierarchy Analytics (AHP) dikembangkan oleh Saaty (2014: 19), dan digunakan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau tidak berbingkai di mana ada sangat sedikit data dan informasi statistik tentang masalah yang dihadapi. Secara umum hierarki dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Hirarki struktural, yaitu masalah yang kompleks dipecah menjadi bagian-bagian atau unsur-unsur menurut sifat atau besaran tertentu. Hirarki ini terkait erat dengan menganalisis masalah kompleks dengan membagi objek yang diamati ke dalam kelompok-kelompok yang lebih kecil.

2) Hirarki fungsional, memecah masalah yang kompleks menjadi bagian-bagiannya sesuai dengan hubungan esensialnya. Menurut Syaifullah (2010:24), AHP sering digunakan sebagai metode pemecahan masalah dibandingkan dengan metode lain karena alasan berikut: 1) Struktur hierarkis, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih, sampai pada sub-kriteria terdalam. 2) Mempertimbangkan validitas sampai batas toleransi atas ketidakkonsistenan berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh pengambil keputusan.

3) Mempertimbangkan daya tahan keluaran analisis sensitivitas pengambilan keputusan.

Seperti halnya metode analisis, AHP juga memiliki kelebihan dan kekurangan dalam sistem analisisnya. Kelebihan dari analisis ini adalah: 1) Kesatuan. AHP membuat masalah yang luas dan tidak terstruktur menjadi model yang fleksibel dan mudah dipahami. 2) Kompleksitas. AHP memecahkan

masalah kompleks melalui pendekatan sistem dan integrasi deduktif. 3) Saling ketergantungan. AHP dapat digunakan pada elemen sistem yang independen satu sama lain dan tidak memerlukan hubungan linier. 4) Struktur Hirarki (Hierarchy Structuring). AHP merepresentasikan pemikiran alami yang cenderung mengelompokkan elemen sistem ke dalam level yang berbeda dari setiap level yang mengandung elemen serupa. 5). Pengukuran (Metode pengukuran dan konsistensi). AHP mempertimbangkan konsistensi logis dalam penilaian yang digunakan untuk menentukan prioritas. 7) Sintesis. AHP mengarah pada perkiraan keseluruhan tentang berapa banyak yang diinginkan setiap alternatif. 8) Trade Off. AHP mempertimbangkan prioritas relatif dari faktor-faktor dalam sistem sehingga orang dapat memilih alternatif terbaik berdasarkan tujuan mereka. 9) Konsensus (Penghakiman dan Konsensus). AHP tidak memerlukan konsensus, tetapi menggabungkan hasil penilaian yang berbeda. 10) Pengulangan proses (Process Repetition). AHP mampu membuat orang memperbaiki definisi masalah dan mengembangkan penilaian dan pemahaman mereka melalui proses berulang. Untuk membantu peneliti menentukan prioritas strategi dan kriteria, peneliti menggunakan aplikasi expert choice, EC.11.1.

2.1.5. Pemberdayaan

Dalam suatu organisasi yang paling menentukan adalah kinerja sumber daya manusia. Jika sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan

sumber daya manusia. Dahulu untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pemberdayaan atau yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia. Lambat laun cara ini mulai ditinggalkan, karena dinilai kurang mampu mengembangkan inovasi dan kreativitas sumber daya manusia.

Cara baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia kini lebih dikenal dengan pemberdayaan sumber daya manusia, dengan pendekatan partisipatif yang melibatkan semua pihak yang terlibat dalam perubahan. Dalam suatu organisasi faktor yang paling menentukan adalah kinerja sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan lebih baik.

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam keputusan dan kegiatan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Pemberdayaan adalah perubahan yang terjadi dalam filosofi manajemen yang dapat membantu menciptakan lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi pemberdayaan adalah menempatkan pekerja yang bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Jadi manajer belajar untuk berhenti mengendalikan, dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan mampu membuat keputusan yang tepat. Ini berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan ide-ide bagus dan memiliki keterampilan untuk mewujudkan ide-ide mereka menjadi kenyataan.

Definisi lain menyatakan bahwa pemberdayaan adalah setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui pertukaran informasi dan ketentuan yang relevan mengenai pengawasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Pemberdayaan adalah kontinum antara keadaan pekerja yang tidak memiliki kekuatan untuk mempertimbangkan bagaimana melakukan pekerja, dengan situasi di mana pekerja memiliki kendali penuh atas apa yang mereka lakukan dan bagaimana melakukannya.

Dengan demikian, pemberdayaan adalah suatu proses untuk membuat orang lebih berdaya atau lebih mampu memecahkan masalah mereka sendiri, dengan memberi mereka kepercayaan dan otoritas sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan memindahkan mereka dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang diperintahkan, ke posisi lain yang memberikan kesempatan kepada mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Stephen Robbins (2011: 19), pemberdayaan adalah upaya menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Jadi manajer belajar untuk berhenti mengendalikan dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan membuat manajemen yang tepat.

Pendapat tersebut sesuai dengan kesimpulan tentang pengertian pemberdayaan menurut Wibowo (2007:137), pemberdayaan adalah suatu proses menjadikan masyarakat menjadi lebih berdaya atau lebih mampu memecahkan masalahnya sendiri, dengan memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga

dapat menumbuhkan rasa percaya diri, rasa tanggungjawab, dalam klaster tertentu, sehingga pada proses selanjutnya akan ada kelompok-kelompok dinamis yang aktif berkembang dengan berbagai kegiatan inovatif.

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan “ber-” yang menjadi kata “berdaya” yang berarti memiliki atau memiliki kekuasaan. Daya berarti kekuatan, berdaya berarti memiliki kekuasaan. Pemberdayaan berarti menjadikan sesuatu diberdayakan atau memiliki kekuatan atau memiliki kekuatan.

- 1) *To give ability atau memampukan, yang diterjemahkan menjadi memberi kemampuan atau kesanggupan/mampu.*
- 2) *To give power of authority to, artinya memberikan kekuasaan.*

Dalam konteks pembangunan, istilah pemberdayaan pada dasarnya bukanlah istilah baru, tetapi sudah sering digunakan sejak disadari bahwa faktor manusia memegang peranan penting dalam pembangunan. Carlzon dan Macauley, sebagaimana dikutip oleh Wasistiono (2018: 46), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah sebagai berikut: “membebaskan seseorang dari kendalinya yang kaku atas ide-idenya, dan memberikan tanggung jawab kepada orang-orang atas tindakan dan keputusannya sendiri”.

Pemberdayaan adalah proses di mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali atas, dan mempengaruhi, peristiwa dan institusi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Pemberdayaan mengacu pada kemampuan masyarakat, terutama kelompok rentan dan lemah, untuk (1) memiliki akses ke sumber daya produktif

yang memungkinkan mereka meningkatkan pendapatan dan memperoleh barang dan jasa yang mereka butuhkan; dan (2) berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan yang mempengaruhi mereka. Definisi pemberdayaan yang dikemukakan oleh para ahli sangat beragam dan kontekstual. Namun dari berbagai definisi tersebut dapat ditarik benang merah bahwa “pemberdayaan masyarakat adalah upaya memampukan dan memberdayakan masyarakat. Atau dengan kata lain adalah bagaimana membantu masyarakat agar mampu menolong dirinya sendiri”, Edi Suharto (2005:40).

Pendekatan utama dalam konsep pemberdayaan adalah bahwa masyarakat tidak dijadikan objek dari berbagai proyek pembangunan, tetapi menjadi subjek dari upaya pembangunannya sendiri. Berdasarkan konsep tersebut, pemberdayaan masyarakat harus mengikuti pendekatan sebagai berikut: (Sumodiningrat, Gunawan. 2002); pertama, usaha itu harus diarahkan. Ini secara populer disebut keberpihakan. Upaya ini ditujukan langsung kepada mereka yang membutuhkan, dengan program-program yang dirancang untuk mengatasi masalah dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Kedua, program ini harus melibatkan langsung atau bahkan dilaksanakan oleh masyarakat sasaran. Melibatkan masyarakat yang akan dibantu memiliki beberapa tujuan yaitu agar bantuan tersebut efektif, karena sesuai dengan keinginannya dan mengenali kemampuan dan kebutuhannya.

Selain itu, sekaligus meningkatkan kemampuan masyarakat yang berpengalaman dalam merancang, melaksanakan, mengelola, dan bertanggung jawab terhadap perbaikan diri dan perekonomian. Ketiga, menggunakan

pendekatan kelompok, karena secara individual sulit bagi masyarakat miskin untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi. Cakupan bantuan juga menjadi terlalu luas jika penanganannya dilakukan secara individual. Pendekatan kelompok ini paling efektif dan dilihat dari penggunaan sumber daya juga lebih efisien. Pemberdayaan diperlukan karena ada dua faktor yang menyebabkannya, yaitu:

- 1) Karena lingkungan eksternal telah berubah, mengubah cara orang bekerja dengan organisasi bisnis.
- 2) Karena orang itu sendiri berubah. Manajer telah lama memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga.

Jadi, keamanan dan keberhasilan suatu organisasi lebih bergantung pada kecerdasan dan bakat sumber daya manusianya. Oleh karena itu setiap organisasi perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusianya dengan pendekatan partisipatif, memberikan kepercayaan kepada bawahannya.

Ada banyak organisasi yang gagal berkembang karena manajer yang memiliki kekuatan untuk melakukan perubahan tidak peduli dengan masalah yang dihadapi. Sedangkan orang-orang di garis depan yang memahami masalah, tidak memiliki kewenangan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu. Untuk memberdayakan bawahan mereka, manajer harus mempercayai kemampuan mereka untuk memecahkan masalah. Begitu pula sebaliknya sebagai bawahan juga harus percaya dan menghormati manajernya dan sebelum itu terjadi, manajer harus percaya bahwa pemberdayaan itu mungkin dan bermanfaat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru

adalah proses pemberian kemampuan kepada guru agar mampu memberikan pertimbangan mengenai baik tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk memecahkan masalah pengajaran yang dihadapi di kelas sehingga mereka dapat bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik. lagi.

Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil terbaik dari kepala sekolah (pengelola), guru, dan karyawan. Proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan produktif adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Salah satu prinsip terpenting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses pemberdayaan ini, guru diharapkan memiliki rasa percaya diri.

2.1.5. Pengertian Guru

Secara akademis seseorang sebelum menduduki jabatan harus melalui tahapan-tahapan tertentu. Tahapan-tahapan tersebut biasanya disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerjaan seseorang, misalnya seorang mekanik sepeda motor, kemudian seseorang akan dilatih untuk memperbaiki sepeda motor secara detail dengan segala permasalahannya. Dalam proses pelatihan calon mekanik ini tentunya membutuhkan dukungan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit, sehingga pada saatnya diharapkan lulusan diklat tersebut benar-benar menjadi mekanik yang profesional.

Analogi ini juga berlaku untuk pekerjaan lain, termasuk tugas mengajar seorang guru. Sebelum menjadi guru dan berhak mengajar, wajar jika ia sudah memiliki keterampilan yang memadai. Dimana pembekalan keahlian ini ditempuh melalui sekolah luar biasa untuk mencetak calon guru. Saat ini sumber utama produksi guru adalah LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan). Banyak perguruan tinggi yang ada, baik negeri maupun swasta, berlomba-lomba menyediakan jalur pendidikan bagi calon guru.

2.1.6. Guru Sebagai Profesi

Pengertian profesi perlu dikemukakan, karena secara implisit mengandung ciri-ciri suatu pekerjaan yang termasuk dalam kelompok profesi. Poerwadarminta (2011:701), memberikan respon sederhana terhadap profesi, yaitu sebagai pekerjaan berdasarkan pendidikan keahlian melalui keterampilan vokasional tertentu. Menurut Soerjono Soekanto (2013:397) yang dimaksud dengan profesi adalah jenis pekerjaan yang bercirikan teknik keterampilan intelektual. Sedangkan dalam *The American Heritage Desk Dictionary* disebutkan bahwa "Profession: an occupation, respondent equipping training and special study", Vianna (2006:755). Suatu pekerjaan dapat dikategorikan sebagai suatu profesi apabila untuk mencapainya diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus serta teknik keterampilan intelektual.

Mengingat suatu profesi bukanlah panggilan biasa, maka perlu ada ciri-ciri yang melekat padanya. Dalam *International Dictionary of Education* (G. Terry Page, 1977: 273) dijelaskan bahwa "Profesi: Istilah evaluatif

menggambarkan pekerjaan yang paling bergengsi jika melaksanakan suatu pelayanan sosial yang hakiki, didasarkan pada pengetahuan yang sistematis, memerlukan pendidikan yang panjang dan praktek/pelatihan. ,memiliki otonomi yang tinggi, memiliki kode etik, dan menghasilkan pertumbuhan pelayanan. Guru harus dinilai sebagai profesi dengan kriteria tersebut".

Setidaknya ada tiga ciri yang melekat pada suatu pekerjaan yang termasuk dalam kelompok profesional, sebagaimana dikemukakan St. Vembriarto (2012:12), yaitu harus memiliki keahlian, corporateness, dan tanggung jawab.

T. Raka Joni menjelaskan bahwa ada empat ciri pekerjaan yang dapat disebut sebagai profesi, A. Samana (2015: 27), yaitu; (1) pelaku sebenarnya dituntut memiliki keahlian sesuai dengan tugas dan jenis jabatannya; (2) keterampilan profesional yang dilandasi wawasan keilmuan yang kokoh; (3) kerja profesional dituntut memiliki wawasan yang luas; (4) jabatan profesional harus disetujui oleh publik.

2.1.7. Persyaratan sebagai Guru

Persyaratan seorang guru, idealnya perlu dimiliki. Ada tiga macam kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pribadi, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial. Kompetensi yang kedua, yaitu kompetensi profesional, secara khusus merupakan kewajiban dunia pendidikan guru untuk mempersiapkannya, dan tentunya akan terus berlanjut sampai seseorang menjadi guru.

Menurut rumusan Pusat Pemberdayaan dan Penataran Guru (P3G)

tentang persyaratan guru yang baik, dan sangat populer di kalangan pendidikan, yaitu sepuluh kompetensi guru yang sering disebut sebagai persyaratan materi. Dikatakan syarat materi, karena berkaitan langsung dengan syarat menghadapi dunia sekolah, atau lebih spesifiknya sebagian besar berkaitan langsung dengan siswa sebagai siswa.

Sukintaka (2004:72), bagi guru, selain profil dan persyaratan utama, guru hendaknya memiliki persyaratan kompetensi pendidikan jasmani agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. aktif dan kreatif dalam proses pendidikan jasmani serta mampu mengembangkan potensi motorik dan keterampilan motorik, 4) Mampu memberikan bimbingan dan mengembangkan potensi peserta didik dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan jasmani, 5) Mampu merencanakan, melaksanakan, mengontrol dan menilai serta mengoreksi dalam proses pembelajaran pendidikan jasmani, 6) Memiliki pemahaman dan penguasaan kemampuan keterampilan motorik, 7) Memiliki pemahaman tentang unsur-unsur kondisi jasmani, 8) Memiliki kemampuan menciptakan, mengembangkan dan memanfaatkan secara sehat lingkungan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan kebugaran, 9) Memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi siswa dalam olahraga, dan 10) Memiliki kemampuan untuk menyalurkan hobinya dalam olahraga.

Guru yang profesional menurut Soedijarto (1993), tidak hanya dituntut untuk mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada siswa, tetapi juga dituntut untuk mampu merencanakan, mengelola, mendiagnosis, menilai proses dan hasil serta proses pembelajaran. (2) penguasaan disiplin ilmu sebagai bahan

pembelajaran, sebagai realisme makna, cara mengetahui; (3) penguasaan materi pembelajaran; (4) memiliki wawasan pendidikan yang mendalam; (5) menguasai teknik dan teknologi pendidikan; (6) memahami tujuan dan falsafah pendidikan nasional; dan (7) kepribadian dan jiwa Pancasila.

Terkait dengan KKG, penelitian serupa dilakukan oleh Mijahamudin Alwi (2008:3) dengan judul Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru IPA SD di Kecamatan Suralaga, Lombok Timur, NTB . Kajian ini menekankan peran KKG sebagai salah satu wadah dalam pembinaan profesionalisme guru yang harus dilakukan secara rutin dengan mayoritas peserta hadir sesuai jadwal kegiatan yang telah ditentukan.

2.2.Kerangka Konspeptual

Guru dalam menjalankan tugasnya, memiliki tiga fungsi yang harus dijalankan, yaitu: fungsi instruksional, fungsi edukatif, dan fungsi manajerial. Adapun penjelasan dari fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut: (1) Fungsi instruksional adalah fungsi mengajar atau menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan bidangnya yang selanjutnya dapat dirinci menjadi tiga, yaitu: fungsi menyampaikan materi, memberi tugas, dan mengoreksi. /memeriksa; (2) Fungsi pendidikan adalah fungsi pendidikan (toeducated), dalam hal ini guru berkewajiban mengantarkan peserta didik yang berada di bawah asuhannya menjadi manusia dewasa, mandiri yang siap mengisi masa depan dengan baik; (3) Fungsi manajerial adalah fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya, ia harus mampu memimpin atau mengelola kelas, dalam arti mengelola siswa dan materi

yang diajarkannya, sehingga dua fungsi lainnya yaitu fungsi instruksional dan edukatif, dapat berlangsung dengan sebaik-baiknya.

Fungsi-fungsi tersebut akan terlaksana dengan baik apabila guru telah melakukan persiapan sebelum melaksanakan kegiatan mengajarnya, yaitu yang berkaitan dengan melaksanakan: (1) persiapan mental, (2) persiapan materi, dan (3) persiapan tertulis yang sistematis.

- 1) Kompetensi moral.
- 2) Kompetensi ilmiah.
- 3) Kompetensi sosial.
- 4) kompetensi manajerial
- 5) Kompetensi teknologi dan informatika
- 6) Kompetensi wawasan global

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sebagaimana Moelong (2012: 4) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pengumpulan data adalah merupakan langkah yang harus diadakan setiap penelitian kualitatif, sebab desain penelitian dengan metode pendekatan seperti ini membutuhkan perhatian serta tingkat kejelian dalam menemukan masalah dan fenomena.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi latar belakang penelitian adalah tempat, pelaku dan kegiatan. Pembahasan utama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi covid-19. Subjek atau pelaku dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru mata pelajaran. Latar belakang kegiatan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi covid-19 SD Al Hidayah Medan.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan SD Al Hidayah Medan di Jl. Sosro No.15, Bantan, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224.

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2021 sampai Maret 2022.

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	Waktu Penelitian										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov
Pengajuan judul											
Penyusunan proposal											
Bimbingan proposal											
Seminar kolokium											
Penelitian											
Bimbingan tesis											
Seminar hasil											
Perbaikan											
Sidang tesis											

3.4 Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif merupakan keharusan. Hal ini disebabkan karena jenis penelitian ini mengutamakan hasil wawancara dan pengamatan oleh peneliti di lokasi penelitian secara langsung. Selain itu, peneliti juga menjadikan observasi yang dilakukan sebagai alat penelitian dalam melakukan penelitian berbagai fenomena di lingkungan alam, situs sosial pada sekolah. Selain itu, keterampilan wawancara dan observasi peneliti dalam memahami fokus penelitian secara mendalam sangat diperlukan untuk menemukan data yang optimal dan kredibel. Bagi peneliti sendiri untuk mengamati fenomena secara intens, meskipun dalam lingkungan penelitian, adalah suatu keharusan.

Peneliti berinteraksi dengan sumber data untuk memperoleh informasi yang lebih andal dan terpercaya tentang arah penelitian. Peneliti diharapkan dapat membangun hubungan yang dekat, cerdas dan menumbuhkan keyakinan bahwa peneliti tidak akan menyalahgunakan hasil penelitiannya dan merugikan orang lain atau lembaga yang diteliti. Akibat hubungan antara peneliti dengan banyaknya informasi yang ada di lokasi penelitian, maka peneliti memerlukan suatu strategi atau strategi, seperti ketekunan, keluwesan, dan kreativitas.

3.5. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui wawancara dan pencatatan gejala-gejala yang diselidiki. Adapun yang diwawancara adalah kepala sekolah dan guru sekolah.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah mencari referensi dari buku-buku dan referensi lainnya yang dapat membantu penulis dalam menyusun penulisan ini.

3. Dokumentasi (studi pustaka)

Dokumentasi yaitu teknis yang digunakan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang ada pada objek penelitian dalam hal ini adalah SD Al Hidayah Medan.

3.6. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit melakukan sistesa, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan akan dipelajari, membuat kesimpulan, mudah dipahai oleh diri sendiri dan orang lain. Tujuan dari analisis data adalah untuk mendeskripsikan sebuah data sehingga bisa di pahami, dan juga untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti.

1. Reduksi Data

Data yang terdapat dalam penelitian ini akan direduksi, agar tidak bertumpuk-tumpuk guna untuk memudahkan pengelompokan data serta memudahkan dalam menyimpulkannya. Menurut Miles dan Huberman menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan yang tertulis dari lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun dari kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi bentuk jenis matriks, grafiks, dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk

yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. Penyajian data merupakan bagian dari proses analisis.

3. Kesimpulan

Kesimpulan diambil setelah dilakukan pengolahan data dan analisis data. Kesimpulan bertujuan untuk memberikan gambaran final dari hasil penelitian yang berhubungan dengan maksud dan tujuan penelitian.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini mencoba menganalisis tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi Covid-19 di SD Al Hidayah Medan.

4.1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Letak Geografis Perguruan

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah SD Al Hidayah Medan terletak di Jl. Sosro No.15, Bantan Kecamatan Medan Tembung Kota Medan. SD Al Hidayah Medan ini mempunyai areal seluas 952 m². dibangun dan didirikan oleh yayasan berdasarkan keputusan tahun pendirinya yaitu tahun 1961.

2. Sejarah Perkembangan SD Al Hidayah Medan

Berdirinya SD Al Hidayah Medan adalah dilatar belakangi oleh beberapa pertimbangan yaitu meningkatkan mutu pendidikan ilmu pengetahuan maupun ilmu agama di sekolah dan membantu membentuk akhlak siswa agar menjadi manusia berakhlak mulia dan memiliki pengetahuan.

3. Identitas Sekolah

Profil lengkap sekolah SD Al Hidayah Medan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1	Nama Sekolah	SD Al-Hidayah
2	Nomor Statistik Sekolah	102076009068
3	Provinsi	Sumatera Utara
4	Otonomi Daerah	Medan
5	Kecamatan	Medan Tembung
6	Desa/Kelurahan	Bantan
7	Jalan Dan Nomor	Sosro No.15
8	Kode Pos	20224
9	Telepon	Kode Wilayah (061) No: 7344866
10	Faxcimile/Fax	Kode Wilayah No : 43
11	Daerah	Perkotaan
12	Status Sekolah	Swasta
13	Kelompok Sekolah	-
14	Akreditasi	B (Baik)
15	Surat Keputusan/Sk	No: Dd.030842/ Tanggal 10 April 2007
16	Penerbit Sk. Dto	Drs. Irwan Efendi Lbs. Map
17	Tahun Berdiri	Tahun 1961
18	Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi Dan Siang
19	Bangunan Sekolah	Milik Sendiri
20	Lokasi Sekolah	Perkotaan
21	Jarak Kepusat Kecamatan	2014 M
22	Jarak Kepusat Otoda	7000 M

23	Terletak Pada Lintasan	Kabupaten Kota
24	Perjalanan Perubahan Sekolah	-
25	Jumlah Keanggotaan Rayon Sekolah	8 Sekolah
26	Organisasi Penyelenggaraan	Yayasan

Sumber Tabel: Data dari Tata Usaha SD Al Hidayah Medan

4. Visi dan Misi SD Al Hidayah Medan

a. Visi

- 1) Siswa unggul dalam bidang ilmu pengetahuan agama islam, sehingga menjadi anak yang taat pada pelajaran agama dan dapat menjadi contoh teladan bagi keluarga dan masyarakat.
- 2) Siswa memiliki budi pekerti yang sesuai dengan akhlaqul qarimah
- 3) Menciptakan manusia yang beriman, berilmu dan bertaqwa serta trampil dalam hidupnya.

b. Misi

- 1) Mengadakan peringatan hari-hari besar umum dan agama
- 2) Melaksanakan penyantunan anak yatim
- 3) Melaksanakan pesantren kilat dalam bulan puasa
- 4) Melakukan kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka, olahraga, dan kesenian.
- 5) Memperbanyak jam pendidikan agama di sekolah

5. Program Kurikulum SD Al Hidayah Medan

SD Al Hidayah Medan mulai tahun Pelajaran 2019/2020 menggunakan kurikulum 13 dan pengembangan kurikulum merdeka belajar.

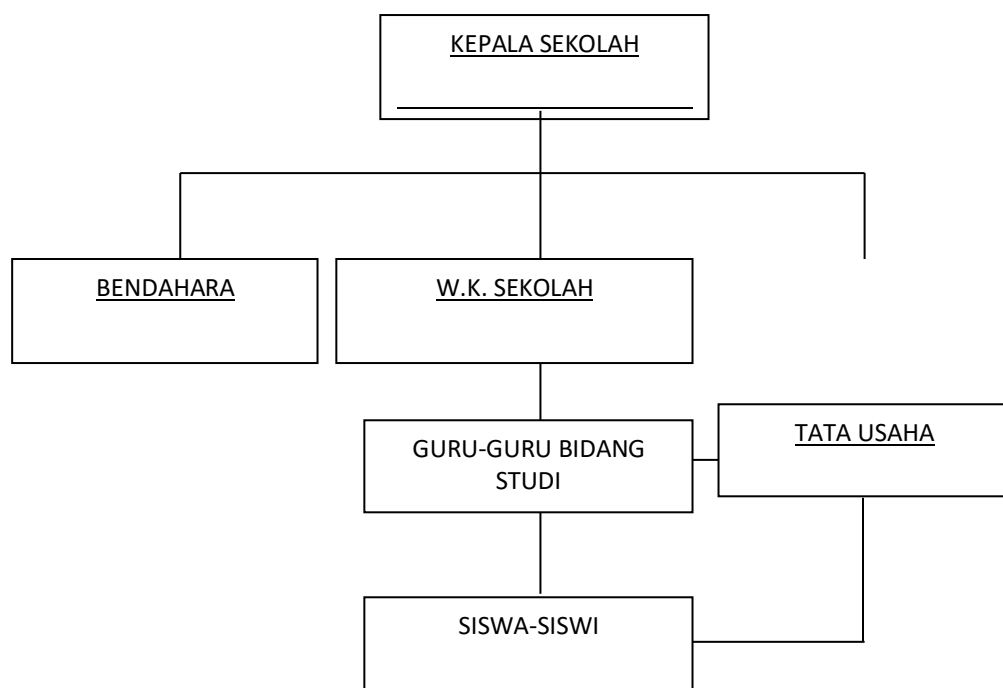
6. Struktur Organisasi Sekolah

Dalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan, baik yang dikelola oleh pihak pemerintah maupun pihak swasta, keberadaan struktur sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karena keberadaan struktur itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya struktur organisasi tersebut hubungan masing-masing bagian atau personal akan menjadi lebih jelas, baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan. Hubungan yang terjalin secara harmonis ini akan menciptakan kondisi kerja yang lancar. Dengan sebagai konsekwensinya, program yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Struktur organisasi merupakan suatu komponen yang membawahi komponen lain, ada yang membawahi satu komponen dan ada yang membawahi lebih dari satu komponen agar supaya programnya terkoordinasi dengan baik.

Setiap sekolah pada umumnya telah memiliki visi, misi, dan tujuan yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan sekolah. Oleh karena itu, mutlak perlunya adanya suatu pengembangan program sekolah. Berbagai program yang dikembangkan tersebut harus relevan dengan visi dan misi sekolah serta sebagai bentuk penjabaran yang lebih rinci, terukur dan untuk dilaksanakan di sekolah. Beberapa macam upaya sekolah dalam mengembangkan kurikulum peduli lingkungan antara lain:

- a. Menyediakan sarana prasarana untuk mengatasi permasalahan lingkungan hidup disekolah.
- b. Menyediakan sarana prasarana untuk mendukung pembelajaran lingkungan hidup disekolah.
- c. Memelihara sarana dan prasarana sekolah yang ramah lingkungan dan meningkatkan pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas sanitasi sekolah.
- d. Memanfaatkan listrik, air, dan ATK secara efisien.
- e. Meningkatkan kualitas pelayanan kantin sehat dan ramah lingkungan.

Adapun struktur organisasi SD Al Hidayah Medan, dalam bagan organisasi di bawah ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

7. Keadaan Guru dan Pegawai

Dalam kegiatan pembelajaran sangat dibutuhkan adanya tenaga pendidik yang professional dalam bidangnya masing-masing, sehingga para siswa yang dididik mendapatkan pelajaran sesuai dengan apa yang diterapkan.

Tenaga pengajar di SD Al Hidayah Medan secara keseluruhan berjumlah 32 orang. Keadaan jumlah guru berdasarkan status kepegawaian dan jenis kelamin di SD Al Hidayah Medan dapat dikemukakan dengan table sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Tenaga Pendidik

No	Nama Guru /Pegawai	NIP/NUPK	Jabatan	Tgl /Lahir	Ijazah Tertinggi Tahun
1	Drs. Usman Sinaga	-	KA	04-11-1956	S1/1987
2	Cut Majariah	1958082819 76042001	GK	28-08-1958	D2/2004
3	Yuhanna, Spd	-	GK	15-07-1967	S1/2014
4	Azmawarni Tanjung, S.Ag	-	GK	11-09-1971	S1/2014
5	Laila Maulida S.Pd.I	-	GK	22-08-1942	SARMUD/1967
6	Mardiah Hayati S.Ag	-	GK	19-07-1976	S1/2014
7	Ila Yusnita S.Pd	-	GK	26-05-1976	S1/2001
8	Syaiful Bahri, BA	-	B.S	07-10-1960	D2/IPS
9	Emmi Asiah Nst	-	GK	02-06-2015	S1/2013
10	Siyamto	-	B.S	17-07-1969	S1/2013
11	Nurhayati, S.Pd.	-	GK	13-03-1965	S1/2014
12	Erli Gunawan, S.Pd.I	-	GK	12-06-1980	S1/2011

13	Nurhayati, S.Pd.I	-	GK	15-06-1978	S1/2011
14	Rosyidah Nst, S.Ag	-	B.S	12-08-2013	S1/2014
15	Abdul Amin S.Pd.I	-	B.S	24-11-1980	S1/2006
16	Putri Mayang Mangurai R, SH	-	GBK	25-10-2013	S1/2011
17	Rosmawati Hrp, S.Pd	-	GK	06-02-2012	S1/2013
18	Maya Sari Dewi, S. Ag	-	B.S	08-10-1975	S1/2014
19	Mawaddah Mahajir Manik, S.Pd.I	-	GK	12-03-1983	S1/2006
20	Zulaida Rahmi Tumanggor, S.Pd.I	-	GK	20-09-1983	S1/2013
21	Nila Kesuma, S.Pd.I	-	B.S	25-04-1981	SMU/2014
22	Zul Eka Sahputra	-	GK	22-01-1971	SMP/1980
23	Fahrayini Nurhasbi	-	GK	01-01-2012	S1/2011
24	Andin Nur Sinaga, S.Pd	-	GK	13-04-1991	S1/2013
25	Riska Ayundari, S.Pd	-	PER	21-01-1992	S1/2013
26	Muthia Resty, S.Pd	-	GK	17-01-2012	S1/2013
27	Alfy Syahra, S.Pd	-	GK	29-11-2012	S1/2013
28	Fajar Doli Siregar, S.Pd	-	B.S	11-02-1991	S1/2014
29	Nurmala, S.Pd	-	K	01-12-1967	S1
30	Endang Rahmat Purnama, S.Pd	-	OPS	04-02-1989	S1
31	Fazrida Anggraini, S.Pd	-	G.MUL	23-06-1992	S1
32	Fitri Hawari, S.Pd	-	GK	04-09-1992	S1

Sumber Tabel: Data dari Tata Usaha SD Al Hidayah Medan

8. Fasilitas Sekolah

SD Al Hidayah Medan mempunyai sarana dan Prasarana yang kurang lengkap dalam proses pembelajaran. Data di bawah ini berisi tentang keadaan sarana dan prasarana yang ada di SD Al Hidayah Medan.

Tabel 4.3

Keadaan Sarana Dan Prasarana

Nama Bangunan	Jumlah	Keadaan Bangunan
Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
Ruang Guru Pegawai	1	Baik
Ruang Belajar	9	Baik
Perpustakaan	1	Cukup Baik
Kantin	1	Cukup Baik
Lapangan	1	Cukup Baik
Mushola	1	Baik
Toilet Guru	1	Baik
Toilet Siswa	1	Cukup Baik

Sumber Tabel: Data dari Tata Usaha SD Al Hidayah Medan

4.1.2. Temuan Penelitian

4.1.2.1. Kepemimpinan Partisipatif di SD Al Hidayah Medan

a. Pola kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SD Al Hidayah Medan

Kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya selalu melibatkan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan kebijakan dan berbagai persoalan untuk dibahas bersama dengan tujuan mencapai mufakat bersama.

Keberhasilan lembaga terletak pada pola kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya, karena kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan lembaga. Kepala sekolah harus mengetahui perilaku bawahannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi agar dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah bawahan tidak mengeluh.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat partisipatif, misalnya kepala sekolah dalam menjalankan suatu program selalu memanggil staf sekolah dan guru untuk membahas hal tersebut.

Menurut Bapak Usman Sinaga sebagai kepala sekolah, ada kriteria yang menjadi ciri kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan partisipatif, salah satunya adalah prinsip demokrasi yang selalu melibatkan guru dan pemangku kepentingan untuk mempermudah pengelolaan suatu lembaga. Dia berkata:

“Dalam memimpin bersifat demokratis saja kepada para bawahan saya, ketika mereka punya usulan semua saya tampung Buk, saya coba apa kebutuhan dari usulan yang dia inginkan dan kalau ada usulan yang terkait

dengan pekerjaan orang lain yang bukan bagiannya, maka saya sampaikan dan yang mempunyai usul dipanggil dan yang memberikan usul juga dipanggil pada forum rapat formal atau diluar rapat rutin contohnya sekedar minum kopi bersama dengan mendengarkan keluh kesah mereka saya anggap mereka sebagai teman yang akrab tidak ada sungkan antara kita, agar mereka lebih nyaman, pokoknya lihat situasi dan kondisinya Buk”.

Kemudian Pak Syaiful Bahri selaku guru PPKN memamparkan mengenai gambaran umum partisipatif kepala sekolah yang tidak jauh berbeda, beliau mengatakan:

“Bapak Usman Sinaga menganggap saya sebagai sahabat tidak membedakan antara atasan dan bawahan, akan tetapi kita saling menghormati. Beliau selalu mengajak kami dalam berperan aktif dalam kebijakan-kebijakan dan pengambilan keputusan yang beliau buat untuk lembaga. Beliau sangat akrab dengan siapapun Buk, beliau juga mengerti kemaun para bawahannya selalu bertanya bagaimana untuk memajukan sebuah lembaga pengennya apa, bagaimana lembaga ini dicapai bersama-sama.

Menurut pihak yayasan mengemukakan gambaran pola partisipatif kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Kepala sekolah yang dipimpin oleh pak Usman Sinaga itu sangat dekat dengan semua orang-orang di lembaga termasuk semua pihak yayasan kalau ada masalah apapun pak Usman Sinaga selalu melibatkan pihak yayasan, SD Al Hidayah Medan. Adapun model pak Usman Sinaga jadi kepala sekolah adalah bagaimana meningkatkan mutu sekolah, menunjang kinerja guru, kenaikan kerja dan lain sebagainya, intinya apapun masalah yang di hadapi sekolah pihak yayasan selalu diberitahu, biasanya dalam pengambilan keputusan diadakan dengan cara musyawarah demi kebaikan bersama dalam hal berbagai macam kegiatan dan permasalahan yang dihadapi. Maka dari itu pak Usman Sinaga dengan guru-guru merembukkan

permasalahan yang ada untuk disepakati bersama. kemudian dari pihak kepala sekolah menyampaikan ke pihak yayasan untuk mendapatkan persetujuan kebijakan yang akan direalisasikan. Namun ketika kesepakatan itu mendapat ketidakcocokan pendapat dari pihak yayasan memberikan pilihan alternatif sebagai suatu kebijakan yang akan dijalankan. Sehingga dari kepala sekolah, guru-guru dan yayasan dapat merealisasikan secara maksimal tidak ada rasa keberatan diantara kita dalam menjalankan tujuan dari sekolah SD Al Hidayah Medan”.

Wali murid kelas VII, ibu Yuhanna mengemukakan pendapatnya mengenai partisipatif kepala sekolah:

“Setiap satu bulan sekali lembaga SD Al Hidayah Medan mengadakan istiqosah. Setelah istiqosah bapak kepala sekolah menyampaikan program-program yang sudah dijalankan sekolah dan yang akan dijalankan untuk kedepannya, masalah-masalah kenakalan anak-anak dan kemajuan belajar atau tingkat prestasi anak-anak disekolah, diadakan pertemuan istiqosah banyak manfaatnya karena wali murid bisa curhat setelah istiqosah ke wali kelas masing-masing, disitu saya akan mengetahui bagaimana pola anak saya di sekolah jadi dengan begitu saya bisa mengetahui tingkah laku yang dilakukan anak saya di sekolah saya”.

Peneliti juga menggali informasi kepada beberapa siswa siswi pada waktu jam istirahat, ia menjawab: “Bapak Usman Sinaga selalu mengajak berbincang-bincang tanya-tanya mengenai orang tua saya, kerjanya dimana, kemudian saya ditanya cita-citanya jadi apa, bagaimanarasanya sekolah disini, ditanya yang paling seru ekstrakurikuler apa banyak pokonya. Kepala sekolah kayak pak Usman Sinaga itu enak, bapaknya selalu nyapa anak-anak setiap bertemu, biasanya juga ngasih uang ke anak-anak kalau ada anak yang dikasih uang saku sedikit oleh ibunya.

Selain demokratis seorang kepala sekolah yang partisipatif dalam mengolah lembaga juga dengan memotifasi bawahannya. Seperti yang dikatakan oleh bapak Usman Sinaga selaku kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Dalam pencapaian tujuan lembaga saya selalu memberikan memotivasi para bawahan dengan mengakui pekerjaan mereka, sekecil apapun pekerjaan mereka saya kan pujidengan demikian para guru tidak merasa diberatkan dalam menjalankan pekerjaan yang saya berikan” misalnya giniketika ada guru yang kinerjanya baik datang selalu tepat waktu saya akan bilang gini, wah pantas sekolah ini bersinar-sinar karena ada yang datang tepat waktu menyambut anak-anak, dan kalau ada yang datang terlambat saya menegur dengan nada yang sangat halus gini saya kangen dengan senyum sampean dipagi hari ini dengan begitu guru akan merasa sadar tersendiri. Kinerja baik saya akan memberikan sekedar hadiah atau bentuk terima kasih sayapada guru-guru yang seperti itu, tak lupa ketika ada guru yang males maka saya akan dekati merekamemberikan masukan atau sekedar berbincang-bincang tak lain agar mereka semangat kembali dalam menjalankan tugas yang saya aberikan”

Menurut Bapak Syaiful Bahri selaku guru PPKN bentuk dari motivasi kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Menurut beliau ketika guru-guru punya kinerjanya baik, aktif, ketika dikasih tugas tepat waktu, beliau selalu memberikan pujian, hadiah dan biasanya liburan kemana gitu. Guru yang S2 ada tujangannya pendidikan juga. Reward yang diberikan adalah berupa beasiswa.”

Menurut Ibu Cut Majariah selaku tata usaha mengemukakan bahwa kepalasekolah dalam memotivasi, beliau mengatakan:

“Kalau saya dimotivasi berawal ketika ada sebuah masalah dan kepala sekolah akan mengkoreksi hasil kerja saya untuk mendapatkan saran dan kritik”.

Sedangkan menurut ibu Riska Ayundari selaku guru PJOK, beliau mengatakan:

“Dimanapun, kapanpun, setiap waktu tanpa disadari pak Usman Sinaga selalu memberikan motivasi kepada kami Buk, wah pak Usman Sinaga itu kepala sekolah yang special Buk, beliau menyapa siapapun yang beliau lihat terkadang beliau membuat saya ketawa dan guru-guru yang mendegarkannya juga ikut ketawa karena kata-kata beliau lucu tapi bermakna, kadang pagi- pagi sudah mengirim bbm sekedar memberikan

ucapan semangat pagi untuk kesekolahan, siapapun sangat dekat dengan beliau karena akrab pada siapapun.”

Kepala sekolah dengan model partisipatif didukung dengan komunikasi yang baik dengan para bawahannya. Menurut bapak Usman Sinaga beliau mengatakan:

“Saya menganggap para bawahan seperti teman atau sahabat saya karena umur kita tidak jauh berbeda, agar mereka lebih leluasa dalam berkomunikasi tidak ada rasa sungkan dalam mengungkapkan unek-unek mereka tidak harus di ruangan formal. Terkadang saya mengajak mereka keluar sekedar ngopi bersama dari suasana yang nyantai mereka akan lebih nyaman mengemukakan keinginan mereka.”

Menurut Tata Usaha ibu Cut Majaria beliau mengatakan:

“Dalam berkomunikasi pak Usman Sinaga sangat kondusif. Buk, ketika dengan saya, pihak yayasan, guru, bahkan tukang kebun yang umurnya jauh berbeda dengan beliau, akan tetapi beliau bisa menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang bijaksana dalam komunikasi dengan bawahan-bawahan-bawahannya yang lebih tua dari beliau, beliau lebih sopan. Buk, kalau dengan saya atau guru-guru yang masih seumuran dengan beliau kami dianggap sebagai teman sendiri, tidak ada sekat antara beliau sebagai pemimpin dan saya sebagai bawahan beliau, intinya bisa menempatkanlah dalam berkomunikasi”.

Dari berbagai macam percakapan mengenai pola kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang ada di SD Al Hidayah Medan sangat berdampak pada kinerja guru dan stakeholder semakin meningkatkan, kepercayaan yang sangat tinggi, komunikasi berjalan dengan baik, motivasi tinggi dan setiap persoalan selalu mengandalkan ide-ide dari para bawahan menciptakan situasi yang nyaman dan kondusif.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipatif” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan

keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dibandingkan gaya kepemimpinan yang lain, kepemimpinan partisipatif membuat hubungan antara pemimpin dan karyawannya lebih dekat karena pemimpin tersebut terjun langsung kedalam aktivitas organisasi dan tidak hanya memberi perintah saja. pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

b. Upaya kepala sekolah dalam mengimplementasikan kepemimpinan partisipatif dalam pemberdayaan guru

Temuan data mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Usman Sinaga selaku kepala sekolah mengatakan ada berbagai macam data termasuk upaya dalam pengelolaan kelembagaan menurutnya, yang pertama dengan melakukan koordinasi "Hal pertama yang saya lakukan adalah dalam mengkoordinasikan guru atau bawahan saya dengan menyesuaikan bidang, kemampuan, dan biasanya saya melihat 1 atau 2 tahun kinerja mereka untuk menyelaraskan pekerjaan mereka ", terkadang pengalaman juga penting dalam mengkoordinasikan, tapi sebelum saya membagi tugas ke

semua guru saya akan memberitahu apakah dia bisa memberi saya tugas pekerjaan, dengan begitu saya akan tahu kesiapan mereka dalam melaksanakan tugas yang saya berikan kepadanya, ketika dia mampu menjalankan tugasnya, guru akan sadar akan kewajibannya sendiri dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak ada keberatan atau keluhan dalam melaksanakan tugas yang saya berikan.

Selanjutnya menurut Ibu Cut Majariah selaku tata usaha SD Al Hidayah Medanyang tidak jauh berbeda mengatakan:

“Sebelum job dibagi, beliau Tanya kepada saya tentang kesiapan saya menjadi tata usaha Buk, pengalaman dan kinerja juga menjadi acuan dari beliau dalam mengkoordinasi saya berkaitan dengan pekerjaan saya”.

Selanjutnya menurut Bapak Syaiful Bahri guru PPKN SD Al Hidayah Medan, beliau mengatakan:

“Dalam pembagian tugas yang diberikan oleh pak Usman Sinaga selalu menempatkan para guru sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka Buk”.

Selain mengkoordinir pengembangan kelembagaan yang didukung dengan implementasi kepemimpinan partisipatif dalam pemberdayaan guru, menurut kepala sekolah, beliau menyampaikan:

“Untuk kelembagaan mengikuti kebijakan dari dinas pendidikan, saya juga selalu pro aktif tidak mau ketinggalan info kalau saya biasanya mengikuti kelompok kerja kepala sekolah (MKKS) dalam upaya peningkatan kemampuan baik terkait dengan edukatif maupun manajemen sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, pelatihan-pelatihan yang juga diikuti oleh guru-guru pula agar mereka juga aktif Buk, misalnya musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) agar meningkatkan kompetensi dan meningkatkan kemampuan para guru-guru untuk memperbaiki kualitas pembelajaran, dan selalu mengikutsertakan mereka dalam acara seminar-seminar dan lain sebagainya”.

Selanjutnya menurut Ibu Ila Yusnita guru Matematika SD Al Hidayah Medan, beliau mengatakan:

“Dalam pengelolaan kelembagaan, bapak Usman Sinaga selalu tidak mau ketinggalan untuk aktif mengikutsertakan para bawahannya untuk mengikuti berbagai macam seminar-seminar, pelatihan-pelatihan yang diadakan depag, dan mengikutsertakan para guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), disitu saya dapat tukar informasi kepada guru-guru dari lembaga lain berkenaan dengan pemecahan masalah yang dihadapi guru dan pelaksanaan tugas dalam keseharian dalam meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran”.

Bentuk implementasi dalam pengelolaan kelembagaan, menurut kepala sekolah SD Al Hidayah Medan didukung dengan monitoring, beliau mengatakan:

“Tahap awal adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan selanjutnya adalah monitoring, saya selalu memonitoring atau mengawasi para bawahan Buk, misalnya proses pembelajaran untuk guru biasanya saya laksanakan setiap 2 bulan sekali, mengevaluasi bagaimana pemberian kerja atau tugas yang saya berikan kepada semua stakeholder apa berjalan secara maksimal atau bagaimana, nanti saya akan tahu seberapa ada persoalan atau tidaknya kita pecahkan bersama-sama”.

Sedangkan menurut guru Bahasa Indonesia, Bapak Ibrahim beliau mengatakan: ”Bapak Usman Sinaga selalu bertanya apa ada kesulitan dalam mengajar, bagaimana proses pembelajaran, terkadang beliau tanpa disadari melihat saya mengajar Buk, dan kalau berkenaan dengan RPP bentuk dari monitoring beliau untuk perangkat pembelajaran”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan pemberdayaan guru. Pembinaan dan pengembangan terhadap guru sudah dilakukan oleh kepala sekolah ini dibuktikan dengan

diikutinya kegiatan diklat dan non diklat oleh guru, serta diaktifkannya kembali kegiatan guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) . Sedangkan dalam pengembangan, walaupun belum berjalan sebagaimana yang pembinaan karier, dan pembinaan kesejahteraan. (3) Pengendalian guru, telah dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk mengatur, mengawasi dan mengarahkan guru atas beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

c. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan kepemimpinan partisipatif

Dari wawancara yang dilakukan peneliti mengenai partisipatif kepalasekolah yang menyatakan bahwasanya terdapat pula kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah di antaranya adalah kendala dari dalam sekolah itu sendiri. Sesuai dengan apa yang di katakan bapak Usman Sinaga: “Banyak sekalimisalnya adalah pro kontra antar warga sekolah terkadang ketidak setujuan keputusan yang saya sampaikan, akan tetapi itu bisa dipecahkan dengan jalan musyawarah lagi Buk, adapula kontra dengan ketika saya sudah mengambil sebuah kebijakan dan keputusan dari pihak yayasan belum setuju dengan kebijakan yang saya ambil, pihak yayasan tidak seenaknya sendiri juga beliau menggunakan opsi-opsi dari keputusan tersebut, intinya kita sama-sama saling bertukar pikiran demi kemajuan dari lembaga tersebut Buk”.

Adapun menurut guru bahasa Inggris Ibu Nurhayati, beliau mengatakan:

“Kendalanya adalah ketidaksesuaian keputusan yayasan dengan keputusan kepala sekolah, kadang tidak cocok ketika rapat, tapi pak Usman Sinaga bijaktidak ada kesalahpahaman antara keputusan kepala sekolah dan guru kita selalu mengambil keputusan dengan bersama Buk”.

Kemudian adapula kendala yang lain yakni faktor alam, sesuai apayang dipaparkan oleh bapak kepala sekolah:“iyafaktor alam juga sangat mempengaruhi, misalnya apa yang sudah diagendakan dan juga sudah mau dilaksanakan ternyata hujan lebat atau bencana. Otomatis ini akan menghambat program sekolah.Dan bagaimana ini bisa tetap terealisasikan, maka sekolah mengambil di hari lain.”

Bapak kepala sekoah juga mengatakan selain kendala diatas ternyataadi ketahui juga terdapat kendala yang lain. Yakni kendala menurunnyakerja para warga sekolah baik guru, TU, dsb.

“Selain itu juga kendala-kendala lain juga ada misalnya yakni menurunnya motifasi dan kinerja para bawahan saya Buk, itu juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan sekolah.”

Dari uraian di atas yang ditemukan di lapangan, akan dibahas dan dianalisis atau diinterpretasikan pada poin selanjutnya. Data tersebut akan dianalisis berdasarkan kategori yang akan dibuat. Kategori-kategori yang akan dibuat akan memudahkan dalam menganalisis temuan di lapangan.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Peranan Kepala Sekolah SD Al Hidayah Medan

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinnya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan. Maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya.

Kepala SD Al Hidayah Medan senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya diri, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan juga, dengan sikap pemimpin kepala sekolah membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan prestasi siswa.

Dalam fungsinya sebagai *top manager* kepala sekolah SD Al Hidayah Medan mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang

dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dalam fungsinya sebagai organisator kepala sekolah SD Al Hidayah Medan tetap menetapkan organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun dalam intervensinya sebagai *top leader* kepada perencanaan dan sekaligus general kontrol kepada pekerjaan-pekerjaan bawahan.

Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipegang antara lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan pengevaluasian. Dalam program tahunan yang dibuat kepala sekolah SD Al Hidayah Medan meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam melakukan kerja.

Kepala sekolah SD Al Hidayah Medan telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja

menurut prosedur dan metode tertentu, sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar dan mencapai sasaran.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang kepala sekolah harus memiliki ketrampilan-ketrampilan tidak saja dibidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga-tenaga kependidikan, serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolahpun juga akan meningkat dengan cepat.

Supaya hal-hal tersebut di atas dapat terlaksana, seorang kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan. Pertama, ketrampilan organisasi. Wujud nyata dari ketrampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis. Kedua ketrampilan manusiawi, yaitu ketrampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga ketrampilan teknik, yaitu ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Jabatan kepala sekolah bukan merupakan jabatan struktural maupun jabatan fungsional, melainkan jabatan tambahan yang diberikan oleh guru-guru sekolah yang memiliki kualifikasi tertentu dan terpilih oleh mekanisme pemilihan yang ditentukan.

Adanya kepemimpinan tersebut di atas kiranya sangat bermanfaat bagi kepala sekolah SD Al Hidayah Medan untuk melaksanakan tugas-tugasnya

sebagai pemimpin yang lebih baik dan lebih berhati-hati agar mampu meningkatkan kinerja guru atau karyawan dan juga meningkatkan prestasi siswa secara optimal yang sebagian dari tujuan pendidikan.

4.3.2. Analisis kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SD Al Hidayah Medan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai orang yang memimpin., yang berarti seluruh usaha untuk memimpin dan dapat diartikan sebagai kemahiran atau kemampuan seseorang untuk memimpin, mengatur seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Burhanuddin dalam bukunya analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan mendefinisikan kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan atau dikehendaki oleh pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Gaya atau model partisipatif yaitu seorang pemimpin dan bawahannya saling tukar-menukar ide dalam memecahkan masalah dan pembuatan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala sekolah dan para stakeholder SD Al Hidayah Medan terdapat hubungan kepemimpinan partisipatif yang penerapannya tidak jauh dari pemaparan Burhanuddin yakni demokratis dalam kinerjanya, bersama-sama dengan bawahannya dan juga saling tukar menukar ide atau usulan menyangkut perkembangan lembaga pendidikan, dalam pola

kepemimpinannya selalu mengikutsertakan para bawahan-bawahannya dalam pengambilan kebijakan.

Selain demokratis menurut guru-guru SD Al Hidayah Medandapat diketahui pola kepemimpinan partisipatif yang dilakukan kepala sekolah bersifat terbuka, mencari pendapat dan selalu mencari alternatif dari berbagai alternatif dari berbagai pihak, bekerja secara aktif, mengikutkan bawahan dalam mencari solusi, menganggap bawahan seperti sahabat yang saling mengingatkan satu sama lain. Selalu memberikan motivasi kepada seluruh guru-guru dalam mencapai tujuan lembaga bersama-sama.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Bapak Usman Sinaga selaku kepala sekolah dalam kepemimpinan beliau selalu mencari nasehat-nasehat para bawahannya, mencari solusi bersama, selalu bekerja sama dengan pihak yayasan, guru, wali murid dalam pencapaian tujuan dari lembaga tersebut.

4.3.3. Analisa tentang upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam mengimplementasikan kepemimpinan partisipatif dalam pemberdayaan guru

Dalam mengimplementasikan kepemimpinan partisipatif dalam pemberdayaan guru yang dilakukan kepala sekolah dalam memimpin para bawahannya yaitu dengan mengkoordinasi para bawahannya untuk bekerjasama dalam pengelolaan kelembagaan, Bapak Usman Sinaga selaku kepala sekolah dalam mengkoordinasi para bawahannya menempatkan para bawahannya

sesuaidengan bidangnya dan selalu menanyakan kesanggupan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh beliau.

Di SD Al Hidayah Medan kepala sekolah selalu mengikuti kebijakan-kebijakan dari dinas pendidikan, selalu pro aktif dalam keterlibatan kelembagaan, mengikutsertakan para guru berbagai pelatihan MGMP. Kepala sekolah juga mengikuti pelatihan MKKS. Dalam memimpin kepala sekolah bersifat partisipatif kepada semua para bawahannya. Selalu mengadakan supervisi setiap 2 bulan sekali.

4.3.4. Analisa tentang kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan kepemimpinan partisipatif

Kendala-kendala yang muncul atau yang timbul dalam mengembangkan lembaga adalah dari faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang menjadi kendala dalam mengembangkan sekolah salah satunya adalah adanya pro dan kontra antar pendapat, lemahnya minat kerja, dan menurunnya kinerja dari setiap staf-staf lembaga. Seperti apa yang di ungkapkan oleh kepala yayasan yang mendapat laporan mengenai perbedaan usulan dimana usulan tersebut sama-sama kuat. Dan juga mendapat laporan mengenai turunnya kinerja dari staf-staf dalam lembaga, selain itu, menurut Ibu Riska Ayundari selaku waka guru PJOK mengemukakan kurangnya sarana dan prasaranan,fasilitas-fasilitas yang kurang mendukung dalam menunjang belajar mengajar peserta didik.

Selain dari dalam sekolah itu sendiri, juga terdapat kendala dari luar, misalnya orang tua tidak hadir pada pertemuan rutin bulanan yang diadakan oleh

lembaga tersebut. Kondisi cuaca yang tidak menentu membuat pertemuan ditunda ke hari lain.

4.3.5. Kinerja Guru

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, di SD Al Hidayah Medan para guru di sana sudah melakukan kerja yang cukup baik, ini bisa dilihat:

- a. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan.
- b. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
- c. Guru juga sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika di selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan

pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Guru sebagai pendidik dalam menjalankan tugasnya tidak selamanya berjalan dengan lancar, di SD Al Hidayah Medan masih ada beberapa kelemahan guru dalam proses belajar mengajar antara lain: a) Tidak semua guru menguasai kurikulum yang sekarang ini sedang digunakan. b) Masih ada beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar, dikarenakan masih ada kepentingan-kepentingan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan. Dengan demikian, untuk memperoleh predikat kinerja guru dengan baik. Maka ada banyak hal yang harus dilakukan dan diperlihatkan guru dalam kegiatan proses belajar mengajarnya, baik pekerjaan yang sifatnya

BAB 5

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Kepala Sekolah SD Al Hidayah Medan menerapkan kepemimpinan partisipatif yakni demokratis dalam kinerjanya, kepala sekolah bersama-sama dengan bawahannya dan juga saling tukar menukar ide atau usulan menyangkut perkembangan lembaga pendidikan, dalam pola kepemimpinannya selalu mengikutsertakan para bawahan-bawahannya. Selain demokratis melalui observasi dapat di ketahui pola kepemimpinan partisipatif yang dilakukan kepala sekolah SD Al Hidayah Medan yang terbuka, mencari pendapat dari pihak yang lebih menentukan ketika situasi tidak memungkinkan, bekerja secara aktif, mengikutkan bawahan dalam mencari solusi dan berpendapat demi perkembangan lembaga.

Kepala sekolah selalu mengikuti kebijakan-kebijakan dari dinas pendidikan, selalu pro aktif dalam keterlibatan kelembagaan, mengikutsertakan para guru berbagai pelatihan MGMP. Kepala sekolah juga mengikuti pelatihan MKKS. Dalam memimpin kepala sekolah bersifat partisipatif kepada semua para bawahannya. Serta mengadakan supervisi setiap 2 bulan sekali.

5.2. Implikasi

Adapun kendala-kendala yang muncul atau yang timbul dalam mengembangkan lembaga adalah dari faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang menjadi kendala dalam mengembangkan sekolah salah satunya adalah

adanya pro dan kontra antar pendapat, lemahnya minat kerja, dan menurunnya kinerja dari setiap staf-staf lembaga. Faktor ekstern misalnya bencana alam dan juga keadaan masyarakat sekitar yang kurang mendukung. Kurangnya partisipasi wali murid dalam menghadiri pertemuan yang diadakan lembaga.

5.3. Saran

1. Bagi kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan bawahannya agar mampu lebih berpartisipasi lebih aktif dalam pengelolaan kelembagaan bersama-sama guna mencapai tujuan lembaga.
2. Bagi *stakeholder* mampu meningkatkan kerja sama antara kepala sekolah yayasan, guru, untuk bersama-sama dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan
3. Bagi wali murid agar selalu aktif dalam mengikuti pertemuan rutin yang diadakan lembaga SD Al Hidayah Medan guna mengetahui program-program yang akan direalisasikan lembaga untuk saling partisipasi.
4. Bagi peserta didik agar aktif dalam menyampaikan pendapatnya dan keinginan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah; Administrasi Pendidikan Mikro*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013)
- Bafadal, Ibrahim. 2011. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahrudin. *Manajemen Peserta Didik*. (Jakarta: PT. Indeks, 2014)
- Emilda Sulasmi. 2020. *Konsep Pendidikan Humanis dalam Pengelolaan Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Bildung Nusantara.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang, 2012. *Ekonomi Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Fattah, Nanang, 2014. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Hadeli. 2006. *Metode Peneliti Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hatta, Ahmad, 2014. *Tafsir Qur'an Perkata Dilengkapi dengan Asbabunnuzul & Terjemah*, Jakarta; Maghfirah Pustaka
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, 2011. *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Eduka
- Ishak Abdulhak, Ugi Suprayogi, *Penelitian Tindakan Dalam Pendidikan Non Formal*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Pustaka. 2012
- Kadarmansi dan Jusuf Udaya, 2011. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Kasan, Tholib, 2013. *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Studi Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matry, M. Nurdin. 2008. *Implementasi Dasar-dasar Manajemen Sekolah dalam Era Otonomi Daerah*. Macasar: Aksara Madani.
- Matry, Nurdin, 2015. *Implementasi Dasar-Dasar Manajemen Sekolah dalam Era Otonomi Daerah*, Makassar: Aksara Madani
- D. Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. *Manajemen berbasis sekolah, konsep, strategi, dan implementasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002)
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta: AR-Ruzz Media Groups, 2008)
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz media.
- Maxwell, John C. 2018. *Leadership 101 (Kepemimpinan 101)*. Tangerang: Karisma Inti Ilmu.
- Nurdin, Ali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media.
- Rahmawati, Atin. 2006. *Penyelenggaraan Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis PPS UIN Yogyakarta.
- Sanapiah Faisal. *Pendidikan Non Formal di dalam Sistem Pendidikan dan Pembangunan Nasional*. (Surabaya: Usaha Offset Printing, 1981)
- Soebagio Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Arda Dizya Jaya, 2014)
- Soelaman Joesoef, *Konsep Dasar Pendidikan non formal*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).
- Sudjana. *Pendidikan non formal: Wawasan, Sejarah Perkembangan Falsafah & Teori Pendukung serta Asas*. (Bandung: Falah Production, 2001).
- Wilson Bangun. *Intisari Manajemen*. (Bandung: Refika Aditama, 2008)

Lampiran 1

Pengkodean

Kepsek	: Kepala Sekolah
Gr	: Guru
Wwncr	: Wawancara
MTK	: Matematik
RPP	: Rencana Perangkat Pembelajaran
SIGUM	: Sistem Informasi Mengajar Guru
Rukep	: Ruang kepala sekolah
Guru	: Ruang guru



