**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KOMITMEN ORGANISASI STUDI DI SMP NUR ADIA**

**TANJUNG SELAMAT DELI SERDANG**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat*

*Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan*

*Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

**YUNIAR**

**NPM. 2120060129**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2024**

**DPERSETUJUAN PEMBIMBING**



Nama : YUNIAR

Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060129

Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

Pengesahan Tesis

Medan, Februari 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1 Pembimbing II

**Dr. Salim Aktar, M.Pd Dr. Lilik Hidayat, M.Pd**

Ketua program Studi

**Assoc. Prof. Dr. IndraPrasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR**

# Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

**Yuniar1\***

**Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organisasi. Penelitian dilaksanakan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang, dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian adalah SMP Nur Adia Tanjung Selamat telah melaksanakan dengan cukup baik kebijakan-kebijakan untuk mengembangkan komitmen organisasi melalui pengajaran guru serta berusaha meningkatkan program tersebut agar dapat lebih mudah diterapkan oleh guru dan siswa melibatkan seluruh stake holder sekolah. Perumusan Kebijakan Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan dengan: 1) Proses perencanaan melalui identifikasi kebutuhan sumber-sumber pikiran kebijakan seperti adanya gagasan baru yang berasal dari hasil Musyawarah, diskusi dan forum rapat, 2) Melakukan implementasi kebijakan, serta 3) Melakukan evaluasi kebijakan.Pengaturan komitemen guru melalui SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan kepala sekolah dengan membentuk tim manajemen sekolah. Tugas bagian manajemen kepemimpinan yaitu merumuskan tupoksi dari setiap kelompok dalam struktur organisasi sekolah dengan cara membagi tugas sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang ada. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasimenyediakan sarana prasarana, seperti layanan bentuk kerja sama dengan semua pihak pendidikan, yakni UNIMED, UINSU dan Politeknik untuk membantu guru dalam membuat RPP, pembelajaran e-lerning dan melakukan motivasi serta inovasi dalam pembelajaran. Pengevaluasian kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan melalui dua tahapan yaitu: 1) Pengevaluasian secara langsung dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan seperti memantau dari depan sekolah dan melakukan kunjungan ke kelas-kelas. 2) Pengevaluasian secara tidak langsung dilakukan dengan cara bertanya dan meminta laporan wakil kepala sekolah, guru BK, guru piket dan wali kelas serta melibatkan pengawasan kepada pihak lain seperti pengawas akademik, komite sekolah dan orang tua siswa.

**Key word: Manajemen kepala sekolah, komitmen organisasi**

**Principal Management in developing Organizational Commitment Study at SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang)**

# Yuniar

# Abstract

The he aim of the research is to determine the management of school principals in developing organizational commitment. The research was carried out at Nur Adia Tanjung Selamat Middle School, Deli Serdang Regency, using observation, interview and documentation data collection techniques. This research uses data analysis techniques using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the research are that Nur Adia Tanjung Selamat Middle School has implemented quite well the policies to develop organizational commitment through teacher teaching and tried to improve the program so that it can be more easily implemented by teachers and students involving all school stakeholders. The policy formulation for the Principal of Nur Adia Tanjung Selamat Middle School is carried out by: 1) The planning process through identifying the need for policy thought sources such as new ideas originating from the results of deliberations, discussions and meeting forums, 2) Carrying out policy implementation, and 3) Carrying out policy evaluations .The arrangement of teacher commitment through Nur Adia Tanjung Selamat Middle School is carried out by the school principal by forming a school management team. The task of the leadership management section is to formulate the main tasks and functions of each group in the school organizational structure by dividing tasks according to the existing school organizational structure. Principal Leadership in Developing Organizational Commitment provides infrastructure, such as services in the form of collaboration with all educational parties, namely UNIMED, UINSU and Polytechnics to assist teachers in creating lesson plans, e-learning and carrying out motivation and innovation in learning. The evaluation of the Nur Adia Tanjung Selamat Middle School principal was carried out in two stages, namely: 1) Direct evaluation was carried out by going directly to the field, such as monitoring from the front of the school and visiting classes. 2) Indirect supervision is carried out by asking questions and requesting reports from the deputy principal, guidance counselor, picket teacher and class teacher as well as involving supervision of other parties such as academic supervisors, school committees and parents of students.

# Keyword: Principal Management in developing Organizational Commitment

# KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal Tesis yang berjudul “**Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.”**

Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk suami Sugeng Prayitno,S.PdI yang selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta Ketiga anak saya bernama Sasa Kalisa, Arazi Azwan, Nada Nafila dan Ayahanda Alm. H.Suyadi serta Ibunda Hj.Rohana. Dan semua saudara kandung saya.

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

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triyono Edy, S.H M.Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
5. **Bapak Dr.Lilik Hidayat, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do’a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

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

***Wassalamualaikum wr.wb***

Medan, Februari 2024

Yuniar

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

**ABSTRAK i**

***ABSTRACT* ii**

**KATA PENGANTAR iii**

**DAFTAR ISI vi**

**DAFTAR TABEL viii**

**DAFTAR GAMBAR ix**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 FokusPenelitian 9

1.3 RumusanMasalah 9

1.4 Tujuan Penelitian 9

1.5 Manfaat Penelitian 10

**BAB II KAJIAN PUSTAKA 12**

2.1 Kajian Teoritik 12

2.1.1 Manajemen Kepala Sekolah 12

2.1.1.1 Pengertian Manajamen 12

2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah 13

2.1.1.3 Tugas Kepala sekolah 15

2.1.1.4 Tanggung Jawab KepalaSekolah 16

2.1.2 KomitmenOrganisasi 18

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi 18

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi 19

2.1.2.3 Aspek Komitmen Organisasi 21

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi 23

2.2 Kajian Peneltian yang Relevan 24

2.3 KerangkaKonseptual 27

**BAB III METODE PENELITIAN 29**

3.1 Pendekatan Penelitian  29

3.2 Subjek dan Objek Penelitian 29

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 31

3.4 Sumber Data Penelitian  31

3.5 Teknik Pengumpulan Data 32

3.6 Teknik Analisa Data 33

3.7 Keabsahan Data 35

**BAB IV HASIL PENELTIAN DAN PEMBAHASAN 36**

4.1 Deskripsi Penelitian 36

4.1.1 Sejarah SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 36

4.2 Temuan Penelitian 37

4.2.1 Komitmen Guru Dalam Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 37

4.2.2 Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 45

4.2.3 Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 54

4.2.4 Pengevaluasian Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 58

4.3 Pembahasan 63

4.3.1 Komitmen Guru Dalam Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 63

4.2.2 Manajemen kepemimpinan Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 67

4.2.3 Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang 70

4.3.4Pengevaluasian Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Kabupaten Deli Serdang 73

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN 77**

5.1 Kesimpulan 77

5.2 Saran-saran 78

5.3 Implikasi 79

**DAFTAR PUSTAKA 82**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian 31

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 28

Gambar 3.1 Triangulasi Metode 35

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Mewujudkan pendidikan bermutu tidak hanya memerlukan guru bermutu, tetapi juga guru berkinerja dan guru yang berkomitmen tinggi dengan tugas pokok dan fungsinya.Komitmen organisasi adalah sebuah bentuk kepedulian yang tinggi dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya rasa penerimaan yang tinggi terhadap organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Individu-individu yang dapat memiliki komitmen organisasi memiliki peluang untuk mempertahankan dirinya di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang di wujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Komitmen organisasi dalam penulisan ini diadaptasi dari Bashaw dan Grant dalam Didit Darmawan (2016:112) yang berarti keinginan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota-angota di organisasi dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator (1) kemauan pegawai; (2) kesetiaan pegawai; dan (3) kebanggaan pegawai. Konsep tentang komitmen organisasi yang dinyatakan oleh Darmawan (2013) dimana memberikan tiga indikator untuk konsep komitmen.

Komitmen organisasi akan muncul jika adanya pemahaman nilai kerja, mengkomunikasikan nilai standar prestasi kerja dan menghubungkan dengan imbalan, mengambil tindakan evaluasi yang efektif, dan memberikan dukungan kerja kepada menejer sebagai kepala sekolah.

Hal ini memang sangat komprehensif sekali dimana Didit Darmawan (2016:112) (1) kemauan pegawai adalah suatu upaya niat baik pegawai untuk berinisiatif untuk menekuni bidang pekerjaannya; (2) kesetiaan pegawai adalah bentuk dari loyalitas pegawai untuk menampilkan identitas dirinya sebagai upaya untuk terlibat dan membantu organisasi mencapai tujuannya dimana pegawai bekerja; dan (3) kebanggan pegawai adalah bentuk dari adanya totalitas kerja atau hasil kerja yang maksimal untuk menunjukkan bahwa adanya hasil kerjanya telah berhasil mencapai kualitas yang baik atau optimal. Ketiga hal tersebut merupakan indikasi bahwa seseorang pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi. Dari ketiga hal tersebut, maka dapat dilakukan pengukuran terhadap komitmen pegawai.

Komitemen organisasi membutuhkan seorong pemimpin. Dalam Sebuah organisasi pendidikan seorang pemimpin atau sebutnya kepala sekolah yang akan mengelolah dan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinir anggotanya untuk mencapai tujuan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang kepala sekolah pemimpin menjadi sentral perhatian anggotanya karena pembawaan dirinya menjad icontoh oleh para anggotanya mengenai cara bersikap, bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan, cara berorganisasi dengan baik, serta bagaimana menjadi pribadi yang inspiratif. Akan tetapi, seorang pemimpin yang tidak tahu kepemimpinan dapa tmenjadi masalah dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, kepala sekolah memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi sebagai bekal mental yang kokoh dalam membangun masa depan organisasi beserta para anggotanya.

Pemimpin sebagai kepala sekolah yang mampu memanage atau mengelolah sekolah dengan baik. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sebuah lembaga pendidikan yang dimana untuk menjalankan tugasnya dibutuhkan komitmen yang sangat kuat baik untuk pekerjaannya maupun untuk organisasi yang di pimpinnya. Pembelajaran organisasi sekolah dapat mempertahankan keefektifan dalam proses mentransformasikan kegagalan yang di hadapinya menuju ke suksesan yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah (Liu &Bellibas, 2018).

Sebagaimana hasil penelitian Eni Agustina Br. Singarimbun, Saiful Bahri, Salim Aktar(2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses penerapan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 14 Binjai terlaksana berdasarkan program-program yang ditetapkan dengan melibatkan semua komponen yang mempunyai kepentingan, yaitu kepala sekolah, pendidik, peserta didik staf pegawai tata usaha, dan masyarakat. Penerapan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 14 Binjai berjalan efektif dengan melibatkan komponen tri pusat pendidikan.Dengan beragamnya bidang kehidupan sosial masyarakat, maka berbagai bidang tersebut sudah tentu memerlukan pemimpin tak terkecuali sekolah.

Pembelajaran organisasi disekolah berguna untuk mempertahankan efektivitas atau mentransformasikan dari kegagalan menuju kesuksesan sesuai harapan melalui peranan bimbingan kepala sekolah. Namun pergantian kepala sekolah berpotensi dapat menganggu bahkan menghentikan proses karena ketidak konsistenan dalam tujuan sekolah, hal ini sudah dibuktikan riset Yan Liu berikut yang di mana kondisi sekolah dapat mempengaruhi oleh kondisi psikologi pemimpinnya yang di mana didalamnya terdapat kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang kepala sekolah sebagai pemimpinnya hal ini dapat di gambarkan dalam gambar di bawah ini yang menjelaskan keterkaitan faktor-faktor pembentukan komitmen organsiasi kepala sekolah.

Marlinang Sihite, Amini, Sri Wahyuni Gultom, Jimmy Susilo, Juni Mery Ria Manullang,Bahagia Barus (2023)Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap prestasi belajar siswa SMP Negeri 5 Satu Atap Kerajaan Pardomuan sudah dapat dikatakan baik, terlihat dari rules manajerial yang dilakukan sekolah mulai dari memanajemen komitmen guru-guru dan siswa, hingga memanajemen seluruh kegiatan sekolah dan kegiatan pembelajaran yang terperinci dengan didukung fasilitas belajar yang sangat memadai. Seyogianya dalam mengerjakan ketertinggalan dalamm hal *learning loss* memang dibutuhkan waktu dalam pencapaiannya. Namun warga sekolah baik dari kepala sekolah guru-guru dan peserta didik memiliki komitmen yang kuat untuk mengejar ketertinggalan yang terjadi.

Kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM), Adapun peran kepala sekolah berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 162 Tahun 2003, tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah saat ini sudah lebih focus sebagai pemimpin bukan sebagai tugas tambahan (Hasan, 2017).

Sebagaimana hasil penelitian Pulungan Lilik Hidayat (2020) Hasil analisis menujukan terdapat pengaruh langsung positif peran kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi besar 0,47, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap mutu Perguruan tinggi Swasta besar 0,51, pengaruh langsung Peran kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen sebesar 0,11,pengaruh langsung kinerja dosen terhadap Perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,19, pengaruh peran kepemimpinan vsioner langsung terhadap budaya organisasi sebesar 0,32, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap mutu perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,24, pengaruh langsung komitmen organsiasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,31, pengaruh langsung budaya organsiasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,38 dan pengaruh langsung peran kepemimpinan visioner terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta di kota Medan sebesar 0,39. Dan terdapat pengaruh tidak langsung melaui komitmen sebesar 0,06, sedangkan melalui kinerja dosen sebesar 0,26 serta pengaruh tidak langsung melalui budaya organsiasi sebesar 0,07. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh total kepemimpinan visioner terhadap mutu PTS melalui variabel intervening yang memiliki kontribusi terbesar atau pengaruh terkuat adalah melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,98 sedangkan melalui kinerja dosen memiliki kontribusi pengaruh lemah yaitu sebesar 0,30 dan kontribusi pengaruh melalui budaya organsiasi memiliki kontribusi pengaruh kuat dan signifikan yaitu sebesar 0,56. Implikasi hasil penelitian menjelaskan semakin efektif peran kepemimpinan visioner akan berpengaruh kuat terhadap pembentukan komitmen organisasi, kinerja dosen dan budaya organisaasi yang berdampak terhadap meningkatnya mutu Perguruan Tinggi Swasta.

Sebagai kepala sekolah harus melakukan tugasnya dengan efektif yang mampu melakukan komunikasi untuk mempengaruhi seluruh komunitas dan meyakinkan semua orang untuk menciptakan budaya kerjasama. Selain itu harus percaya bahwa, lingkungan organsiasi sekolah adalah tempat untuk hidup dan berkembang, mendeskripsikan, dan menganalisis berbagai persoalan pendidikan yang ada di sekolahnya, serta tetap fokus pada upaya perbaikan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 15 Februari 2023 Pemilihan SMP Nur Adia sebagai lokasi penelitian kesesuaian judul penelitian dengan keadaan SMP Nur Adia. Dimana sebagai sekolah swasta memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk memajukan visi dan misi. Selain itu sekolah tersebut menerapkan manajemen kepala sekolah yang sama dari tahun ketahun yakni masih menggunakan penerimaan siswa secara manual dan tim seleksi penerimaan siswa yang membutuhkan pengelolaan yang baik sehingga output dari SMP Nur Adia memiliki kualitas.

Keadaan dilapangan bahwa 8 dari 10 orang guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat menyatakan enggan untuk terlibat aktif dalam berbagai kegiatan di sekolah. Alasan yang disampaikan beragam, dua diantaranya menyatakan bahwa tidak perlu melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugasnya. Selainitu, enam orang mengatakan bahwa mereka tidak peduli dengan pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang merupakan kewajiban masing-masing guru. RPP yang disusun bentuknya sama dari tahun ketahun, hanya menyubstitusi tahun ajaran semata.

Kenyataan di lapangan juga menunjukkan bahwa tujuh dari 10 orang guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat menyatakan tidak mengingat dengan baik visi dan misi sekolah. Mereka menganggap bahwa visi dan misi sekolah merupakan wewenang bagian administrasi yang dibuat hanya untuk formalitas. Seorang guru mestinya menyadari bawasannya visi dan misi sekolah adalah nilai serta tujuan yang sudah dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi sekolah termasuk guru, bersama-sama berusaha mewujudkan visi dan misi sekolah dengan rangkaian usaha dan kegiatan. Guru sebagai anggota organsiasi sekolah bekerja bersama-sama dengan seluruh bagian organsiasi untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan sekolah.

Kenyataan yang terpampang secara tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap kewajiban mereka di sekolah masih kurang, tentunya berdampak cukup signifikan terhadap terhambatnya visi misi sekolah. Rendahnya komitmen guru dalam menyelesaikan kewajiban mengindikasikan bahwa guru memiliki komitmen organsiasi yang rendah. Semestinya guru memiliki komitmen yang baik akan melaksanakan kewajiban dengan baik serta melibatkan diri secara aktif dalam upaya mengembangkan sekolah dan program-program sekolah yang sedang berjalan.

Komitmen organisasi guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat mempunyai efek yang luas dalam perubahan visi dan misi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Diketahui bahwa tidak semuanya guru yang mengajar di sekolah tersebut memiliki komitmen yang sama yakni memajukan pendidikan, diketahui peneliti melakukan observasi bahwa guru matematika memiliki alasan untuk bertahan mengajar di seolah tersebut adalah karena sudah sertifikasi dan susah memindahkan tugas kesekolah lain , alasan lainnya adalah sebagai batu loncatan untuk mendapatkan legalitas mengajar.

Kenyataannya lainnya adalah kepala sekolah khususnya SMP Nur Adia Tanjung Selamat belum sepenuhnya mampu menjalankan tugasnya untuk berfungsi sebagai pemimpin yang mampu memahami bahwa keteladanan pada setiap setting pekerjaan akan membentuk citra sendiri yang berbeda antara satu dan lainnya. Dengan kata lain, mereka belum sepenuhnya secara maksimal mengelola komitmen organisasi masing-masing. Selain itu, belum sepenuhnya mampu melihat bahwa struktur organisasi sekolah akan sangat berpengaruh terhadap komunitas dalam menciptakan budaya kerjasama serta dapat menciptakan efektivitas pemimpinan kepala sekolah. Ketidak mampuan dalam kepemimpinan berimbas pada peningkatan mutu pendidikan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

Berdasarkan pejelasan diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa yang melatar belakangi untuk mengembangkan organisasi manajemen kepala sekolah adalah komitmen guru yang berupa kepedulian , tanggung jawab, serta loyalitas dalam mengajar. Maka dari itu manajemen kepala sekolah sangat berfokus kepada perkembangan pendidikan dimana kehidupan sekolah akan selalu mengalami perubahan sejalan dengan dinamika pembangunan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang juga berperan sebagai pemimpin yang mengelola sekolah harus berupaya mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mengelola perubahan yang terjadi di sekolah. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

**1.2 Fokus Penelitian**

Adapun akan menjadi fokus penelitian adalah komitmen guru, kepemimpinan, perencanaan, pengevaluasian yang meliputi tata kerja, serta manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

**1.3 Rumusan Masalah**

Dari penjabaran latarbelakang di atas maka peneliti menetapkan beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

* + 1. Bagaimana komitmen guru dalam organsisasi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang?
    2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang?
    3. Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang?
    4. Bagaimana Pengevaluasian kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang?
  1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

* + 1. Untuk mengetahui komitmen guru dalam organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang
    2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang
    3. Untuk mengetahui perencanaan kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang
    4. Untuk mengetahui pengevaluasian kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang

**1.5. Manfaat Penelitian**

* + 1. Manfaat teoritis

1. Memberikan informasi bahwa manajemen kepala sekolah sangat penting di terapkan dalam mengembangkan komitmen organisasi khususnya di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.
2. Untuk memberikan informasi kegiatan dalam mengembangkan komitmen organisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.
   * 1. Manfaat Praktis
3. Pengawas sekolah, sebagai bahan evaluasi terhadap manajemen kepala sekolah dalam bekerja sehingga yang telah dilaksanakan menjadi panutan.Sebagai bahan acuan dalam pembuatan program kerja dan Sebagai acuan terhadap hal-hal apa saja yang menyangkut komitmen organisasi.
4. Kepala sekolah, adalah sebagai acuan yang menjadikan SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai sekolah percontohan dalam menjunjung tinggi komitmen organisasi.
5. Bagi Guru, akan menjadi bahan acuan dalam -mencintai pekerjaan dan memantapkan diri untuk menyadarkan bahwa komitmen organsiasi itu adalah awal menyadari mencintai pekerjaan.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Kajian Teoritik**

**2.1.1. Manajemen Kepala Sekolah**

**2.1.1.1 Pengertian Manajamen**

Syafaruddin dan Nasution (2019:89) berpendapat bahwa manajemen ialah proses memperoleh Tindakan melalui usaha orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.Menurut Saefullah (2018:1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, dan mengelola. Menurut Hikmat (2017:54) manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu mengatur dan mengelola. Dimaksudkan bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola Lembaga atau organisasi. Menurut Endin dalam bukunya kepemimpinan, “istilah manajemen, berasal dari bahasa Perancis kuno,manajement,yang artinya seni melaksanakan dan mengatur.

Dari semua pendapat beberapa ahli, disimpulkan intinya manajemen adalah cara orang untuk mengatur atau mengelola, dan dapat membantu menangani masalah waktu dan hubungan dengan manusia lain ketika hal tersebut muncul dalam organisasi, guna menciptakan masa depan yang lebih baik. Manajemen juga mempunyai fungsi-fungsi utama dalam tugasnya. Agar proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik, perlu juga diketahui fungsi-fungsi manajemen seperti yang dikemukakan Kurniawan dan Machali (2018:23) yaitu :

12

1. *Planning* (Perencanaan) adalah proses kegiatan menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. *Organizing (Pengorganisasian*) adalah suatu kegiatan pengaturan atau pembagian kerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan yang dalam pelaksanaannya diberikan tanggung jawab dan wewenang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
3. *Actuating* (Penggerakan) adalah Upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja serta mendayagunakan fasilitas yang ada .yang dimaksud untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama.
4. *Controlling* (Pengawasan) adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya yang terlihat dalam rencana.

**2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah**

Kepalasekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah menurut Wahjosumidjo (2010:83) mengatakan kepala diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini maka kemampuan seseorang juga akan dituntut, tak lebih dari seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi pendidikan akan dipimpin oleh kepala sekolah, seorang kepala sekolah akan mampu menunjukkan kualitas dalam mengelola organisasi tersebut.

Kemampuan kepala sekolah dalam hal melaksanakan sub kompetensinya penyusunan program dan pengambilan keputusan, maka kepala sekolah harus mampu menunjukkan unjuk kerjanya yaitu untuk mengambil keputusan secara terampil dapat dicapai melalui kemampuan untuk menjaring informasi yang berkualitas sebagai bahan untuk mengambil keputusan. Kepala sekolah sebagai “*leader”* di sekolah, maka dalam menjalankan roda kepemimpinanya dapat menggunakan strategi dan manajemen yang tepat, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tantangan yang berat, untuk itu kepala sekolah memiliki persiapanyang matang dan memadai. Bila dihubungkan dengan keadaan saat ini dimana kepala sekolah harus memiliki ciri khas serta kedekatan yang mampu merangkul bawahan untuk pencapaian tujuan dari pendidikan. Danim dan Suparno (2009:47) menyatakan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntutan atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kemampuan kepala sekolah tersebut adalah dapat berbentuk laporan maupun dalam bentuk dedikasi sesuai dengan tugas dan pokok fungsi kepala sekolah.

Dengan demikian adalah tepat sebagaimana dikatakan Mulyasa (2018:67) 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.

**2.1.1.3 Tugas Kepala sekolah**

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 fikir yang berorientasi jauh ke depan. *Ketujuh* berani dan mampu mengatasi kesulitan. *Kedelapan* selalu melakukan inovasi di segala hal menjadi tuntutan yang di miliki oleh seorang kepala sekolah.

Kedelapan kompetensi diatas merupakan syarat ideal kepala sekolah dalam membangun pendidikan ditengah-tengah tuntutan jaman 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 misi sekolah tersebut.

**2.1.1.4 Tanggung Jawab Kepala Sekolah**

Mulyas (2018) Tanggung Jawab Kepala Sekolah Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunan serta pemeliharaaan sarana dan prasarana.

Menurut Dirawati, (1986: 80) tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu:

Pengelolaan pengajaran

Pengelolaan pengajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain:

1. Pemimpin Pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk tiap bidang studi dan tiap kelas.
2. Menyusun program sekolah untuk satu tahun,
3. Menyusun jadwal pelajaran,
4. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran,
5. Mengatur kegiatan penilaian,
6. Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas,
7. Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid,
8. Mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah,
9. Mengkoordinir program non kurikuler,
10. Merencanakan pengadaan,
11. Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah dan

alat – alat pelajaran.

Pengelolaan kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan.

Pengelolaan kemuridan

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaran murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (*grouping*), perpindahan dan keluar masuknya murid-murid (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (*special services*) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaran testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin murid, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

Pengelolaan gedung dan halaman

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan sekolah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah, meubel sekolah, alat-alat pelajaran klasikal dan alat peraga, perpustakaan sekolah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan sekolah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah, dan alat - alat komunikasi,

Pengelolaan keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urusa gaji guru-guru dan staf sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang murid-murid, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian.

Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat

Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua murid-murid, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah – rumah dan lembaga-lembaga sosial.

**2.1.2 Komitmen Organisasi**

**2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Porter dan Mowdat dkk dalam Kuntjoro (2002:20) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan tehadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Robbins (2018:12) Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

**2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dalam Sopiah (2018:34) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti idientitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalamankerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara

pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut David dan Sopiah (2018:44) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal: usia, jeniskelamin, Tingkat pendidikan, pengalamankerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, Tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, Tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi
4. Pengalaman kerja: guru yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai Tingkat komitmen yang berbeda.

Allen dan Meyer dalam Aamodt (2018:44) merumuskan komponen-komponen komitmen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah:

* 1. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginanya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *wan to.* Dalam tipe komitmen ini, individu merasa adanya kesesuaian antara lain pribadi dan nilai organisasi.
  2. *Continuance commitment,* merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada *costbenefits analysis*.
  3. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri individu, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organaisasi. Individu merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to).*Tipe komitmen ini dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki individu secara pribadi.

Dari pendapat Allen di atas, maka dapat dinyatakan bahwa komponen komitmen terdiri dari komponen afektif yang berhubungan dengan keinginan untuk terikat, komponen kontiniu yang merupakan suatu kebutuhan rasional dan komponen normatif yang merupakan keyakinan individu untuk tetap bertanggung jawab pada organisasi.

**2.1.2.3Aspek Komitmen Organisasi**

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian Komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen sebagai berikut (Encyclopedia Britanica, 1998):

* 1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
  2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
  3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
  4. Mempromosikan, membanggakan Perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
  5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan
  6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi
  7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh organisasi pendidikan
  8. Memberikan saran-saran perbaikan.
  9. Mentaati perintah.
  10. Menjaga hak-milik perusahaan.
  11. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.
  12. Membantu karyawan lainnya.

Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2018:78) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Menurut Steers dalam Yuwono (2018:50) ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen, yaitu:

1. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.
3. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Kuntjoro (2002:43) menjelaskan bahwa dalam komitmen organisasi terdapat dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Komponen sikap meliputi :

* 1. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerima tujuan organisasi, Dimana penerima ini merupakan dasar komitemen organisasi.
  2. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi
  3. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung - jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dan guru. Guru dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat serius dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas serta sikap positif. Disamping itu akan muncul tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama.

**2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2018: 99) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organsiasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila dibanding dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. *Normative ,*kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral *atauetis*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan indikator adalah *Affective commitment, Continuance commitment, Normative.*

**2.2 Kajian Peneltian yang Relevan**

Adi, (2018).Tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis apakah budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja kepala sekolah masing-masing berpengaruh terhadap komitmen organisasi kepala sekolah dan implikasinya terhadap kinerja kepala sekolah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan sampel berjumlah 183 kepala sekolah dasar negeri. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja kepala sekolah masing-masing berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi kepala sekolah dan terhadap kinerja kepala sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa jika setiap variabel tersebut dalam kondisi yang kondusif, efektif, dan tinggi, maka akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi kepala sekolah dan gilirannya akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah. Melalui kinerja kepala sekolah yang tinggi diharapkan akan mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Rika Hernita 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua sekolah yang menjadi sampel penelitian mulai melakukan pengembangan yang diawali dengan pengembangan budaya kedisiplinan. Pemahaman manajemen berbasis sekolah menjadi bagian penting di dalamnya.Pemahaman makna dan karakteristik MBS dilakukan melalui budaya sekolah, melalui kalimat pertanyaan tentang rutinitas harian,bahasa komunikasi dan sebagainya. Doktrin asi atau sosialisasi yang dilakukan secara berulang dimaksudkan agar pemahaman tentang kedisiplinan untuk menciptakan budaya sekolah yang positif melekat di dalam cerminan aktivitas hariannya.Peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, dan warga sekolah lainnya yang merupakan bagian dari kapasitas sekolah , secara kontinu diberikan pemahaman tentang Manajemen berbasis sekolah dalam pengembangan budaya sekolah.Bahwa budaya sekolah yang kuat dibangun atas dasar nilai-nilainya yang dianut dan diciptakan oleh pemimpin atau dalam hal ini kepala sekolah.Dan *stakeholder* yang ada di lingkungan sekolah wajib mematuhi dan mengikuti nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh pemimpinnya.

Deslianan Pane, 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dilihat dari kedisiplinan para guru, kepribadian guru, hubungan guru-guru dengan lingkungan sekolah serta penggunaan metode pembelajaran yang di lakukan oleh guru-guru. 2) Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat, sudah berjalan baik dilihat dari strategi manajemen berbasis sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam hal pembinaan kinerja guru dalam kegiatan seminar dan pelatihan terhadap guru-guru yang tersusun dalam perencanaan yang dilihat dari rencana jangka pendek dan jangka panjang yang telah tersusun sesuai rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS). 3) kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dalam kemampuan untuk mempengaruhi para guru dan staff dalam mengarahkan, memotivasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepemimpinana kepala sekolah SMP Pemda Rantau Prapat tergolong menerapkan tipe kepemimpinan situasional, yaitu felksibel dan toleransi dalam memimpin para guru dan staff. Dan memperhatikan masukan dan kepentingan para guru dan staff dalam pengambilan keputusan.

Sri Rahmi. 2019. Keahlian manajerial yang dimiliki kepala sekolah seperti kemampuan memimpin, menggerakkan, merencanakan dan berinteraksi dengan bawahannya merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan program yang telah direncanakan. Kepala sekolah harus mampu mengembangkan kerjasama dan etos kerja yang tinggi di antara bawahannya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis jenis keahlian manajerial kepala sekolah dan etos kerja staf pengajar di SMA Negeri 2 Lhoknga Aceh Besar. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian manajerial kepala sekolah SMA Negeri 2 Lhoknga meliputi keterampilan sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader dan motivator. Pelaksanaan keahlian berjalan dengan baik sesuai dengan tugas yang ada, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi. Namun etos kerja tenaga pengajar belumberjalan optimal karena dua faktor, yaitu (1) faktor internal yang berkaitan dengan keanekaragaman dan keragaman budaya; latar belakang pendidikan-ekonomi-sosial; dan (2) Faktor eksternal yang berkaitan dengan upah, iklim kerja,penanaman sikap, dan waktu yang dimiliki tenaga kependidikan.

Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. 2021.Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Adapun Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu berupa huruf dan angka. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik, maksudnya data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan dokumentasi, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun berdasarkan yang dilihat oleh peneliti di lokasi penelitian. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Sekolah, Guru dan Siswa. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematangsiantar yaitu meliputi dokumen yang ada pada Kepala Sekolah, guru, perpustakaan, arsip dan lainnya yang berhubungan dengan fokus penelitian.

**2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah struktur teori yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fakta atau fenomena baru. Dalam Peneltian ini yang menjadi penelitian adalah sebagai berikut:

**Manajemen Kepala Sekolah**

Pengevaluaisan

Perencaanan

Kepemimpinan

Komitemen Guru

1. Memberikan dan menjelaskan perintah
2. Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan
3. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan
4. Pengaturan tata kerja,
5. Identifikasi diri,
6. Keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Strategi formal

Strategi non formal

1. kepedulian mengajar
2. Memiliki tanggung jawab
3. loyalitas dalam mengajar

Komitmen organisasi

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hal ini disebabkan karena apa yang diungkap dalam penelitian ini berupaya untuk menyuguhkan data yang berupa keunikan-keunikan peristiwa terkait dengan factor yang membangun komitmen para guru dalam tata kerja mereka. Dengan demikian, keunikan peristiwa tersebut merupakan suatu kasus yang akan diteliti dalam bentuk kata-kata secara jelas dan transparan.Yang dimaksud dengan kata-kata disini adalah kata-kata orang yang diamati dan di wawancarai. Menurut Sugiarto (2017:22) studikasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Data diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti.. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data/gambaran yang objektif, faktual, akurat dan sistematis, mengenai masalah yang akan dikaji oleh peneliti. Penelitian ini menggambarkan mengenai manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsiasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

**3.2 Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek di dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Objek dalam penelitian ini adalah :

29

1. Kepala sekolah,
2. Wakil kepala sekolah dan
3. Guru

**Dalam penelitian ini kepala sekolah** merupakan factor yang dapat mewujudkan

visi , misi, dan tujuan sekolah melalui program-program yang dilaksanakan

secara terencana. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kemampuan

manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif

untuk meningkatkan pendidikan. Berikut juga wakil kepala sekolah dan guru

sebagai objek penelitian, dimana mereka mempunyai tugas dan tanggung jawab

untuk menjalankan komitmen pengambil keputusan yang dilakukan untuk

kemajuan pendidikan. Maka objek penelitian ini adalah manajemen kepala

sekolah dalam mengembangkan organisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung

Selamat Deli Serdang.

**3.3. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Tabel dibawah ini akan menjabarkan mengenai rencana waktu penelitian yang akan dilakukan dari bulan Januari sampai dengan Februari 2024, sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Bulan tahun 2023 / 2024** | | | | | | | | | | | | | |
| **Jan** | **Feb** | **Mar** | **Apr** | **Mei** | **Jun** | **Jul** | **Agu** | **sep** | **Okt** | **Nov** | **Des** | **Jan** | **Feb** |
|  |  | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2023** | **2024** | **2024** |
| 1 | Pengajuan judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengumpulan Bahan Pustaka |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengerjaan proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Seminar Proposal Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Melakukan bimbingan proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Pengumpulan bahan penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Melakukan riset observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Pengerjaan tesis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Bimbingan tesis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Pengumpulan bahan tesis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Seminar hasil |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Revisi tesis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Sidang |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.4 Sumber Data Penelitian**

Data dalam penelitian ini bersumber dari, kebijakan pemerintah, buku-buku,dan bahan bacaan sesuai dengan pembahasan manajemen kepala sekolah di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Sumber data tersebut dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

Data primer dalam penelitian lapangan merupakan data utama yang diambil langsung dari lokasi penelitian yang bersumber dari para informan, yaitu: kepala sekolah, guru. Adapun  sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan sasaran penelitian. Data tersebut diistilahkan dengan dokumentasi. Laporan-laporan pelaksanaan kegiatan pengawasan kinerja yang dilakukan oleh dinas pendidikan kabupaten deli serdang.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang di tetapkan (Sugiyono, 2009: 300). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Metode *interview* (wawancara)

Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai (Bungin, 2007:108). Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai manajemen kepala sekolah yang ada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Metode wawancara ini dilakukan kepada Kepala Sekolah, guru, karyawan, dan siswa dengan cara berdialog langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

1. Metode observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan (Bungin, 2007: 115). Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati sumber-sumber yang ada di sekolah untuk memperoleh data tentang manajemen kepala sekolah dan komitmen organisasi. Kegiatan observasi yang dilakukan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. diperoleh data mengenai suasana lingkungan sekolah, suasana kelas, dan kinerja kepala sekolah.

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan penulis untuk memperoleh data berupa dokumen-dokumen dan gambar sebagai pendukung penelitian yang dapat memperkaya hasil penelitian. Dalam kegiatan dokumentasi yang dilakukan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.diperoleh data mengenai sejarah sekolah, letak geografis, program kegiatan sekolah, ketersediaan fasilitas, tenaga pendidik dan kependidikannya, kurikulum, sarana prasarana, dan struktur organisasi yang dimiliki SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

**3.6 Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Miles & Huberman dalam saldana (2014: 10) yaitu teknik analisis data dilakukan secara interkatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan analisis data pada penelitian ini yaitu dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengumpulan data diperoleh dari beberapa sumber, baik wawancara menggunakan media perekam ataupun tertulis, sedangkan observasi dan dokumentasi dengan bantuan kamera foto maupun dokumen berupa catatan atau makalah untuk memudahkan analisis. Hasil wawancara nantinya akan dianalisis dan dipadukan dengan hasil pencermatan observasi dan dokumentasi.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan penyederhanaan data “kasar” yang ditemukan dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses yang dilakukan yaitu merangkum hasil wawancara, pengamatan, dan hasil dokumentasi yang diperoleh dilapangan, kemudian dikelompokkan untuk dipilih hal-hal yang penting dan membuang hal yang tidak diperlukan. Tahap ini meliputi editing, koding, dan tabulasi data.

1. Penyajian Data

Penyajian data yaitu membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat disampaikan secara naratif dalam bentuk teks, selain itu dapat pula dalam bentuk tabel atau gambar.

1. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Seluruh data yang terkumpul setelah data disajikan, peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen, dan membandingkan data menjadi korelasi antara satu komponen dengan komponen lainnya, kemudian dari semua itu ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan yang ada (Miles & Huberman, dalam saldana (2014: 10-12)

* 1. **Keabsahan Data**

Menurut Sugiyono (2014: 330) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telahada.

**Wawancara**

**Observasi**

**Dokumentasi**

**Gambar 3.1 Triangulasi Metode**

Tujuan dari kegiatan triangulasi dilaksanakan pada saat data yang diperoleh belum memuaskan dan membutuhkan kemukhtahiran data. Bilapenelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

**BAB IV**

**HASIL PENELTIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Penelitian**

Dalam menanggapi situasi perubahan organisasi pendidikan kepala sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan kualitas diri sehingga pendidikan dalam peningkatan kompetensi keahlian yang lebih tinggi dibidangnya dan mampu bepikir secara kreatif dan inovatif. Komitmen guru melalui manajemen kepala sekolah merupakan sifat hubungan antar individu dengan komitmen organisasi yang dimana setiap guru mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi pendidikan adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi pendidikan serta mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi pendidikan tertentu dimana tempat individu bekerja dan untuk menjadi organisasi kerja guna turut meralisasikan tujuan-tujuan organisasi tersebut.

**4.1.1 Sejarah SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Berada dibawah Yayasan Pendidikan Nur Adia, SMP Nur Adia adalah sekolah Swasta dengan jenjang SMP yang beralamat di Jl. Besar Tanjung Selamat No. 100 Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara.

* + 1. **Visi**

Menjadi sekolah berkarakter, berbudaya, unggul dalam ilmu pengetahuan, dengan didukung pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas berlandaskan iman dan taqwa.

36

* + 1. **Misi**

1. Menjadikan keimanan dan ketaqwaan sebagai pijakan dalam melakukan aktivitas pendidikan
2. Membentuk generasi yang bertaqwa, cerdas, kreatif, berbudaya, turut serta memelihara, melestarikan lingkungan
3. Melaksanakan pembelajaran, latihan dan bimbingan yang kondusif, sehingga siswa dapat belajar secara optimal
4. Meningkatakan kualitas tamatan
5. Mewujudkan sekolah yang mampu melayani kebutuhan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan
6. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui komunikasi yang sehat antar warga sekolah
7. Menjadikan Teknologi Informatika sebagai sistem pengelolaan administrasi dan pembelajaran.
   1. **Temuan Penelitian**

Penelitian ini mengkaji manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Temuan penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

* + 1. **Komitmen Guru Dalam Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Guru merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Keberhasilan dalam penyelenggaraan pembelajaran sangat ditentukan oleh guru dalam memberikan pelajaran bagi siswa. Komitmen guru dalam mengajar merupakan kebulatan tekad guru yang paling utama untuk menunjukkan kesungguhan dan mengarahkan segala kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas disekolah. Adapun komitmen guru dalam organisasi studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang adalah :

1. **Kepedulian Mengajar**

Berdasarkan hasil pengamatan, dapat dipahami bahwa guru sangat penting peranannya dalam proses pembelajaran. Sebagai perencanaan pengajaran, seorang guru termasuk guru diharapkan mampu merencanakan kegiatan-kegiatan belajar mengajar secara efektif. Rasa kepedulian guru terhadap organisasi dapat diwujudkan melalui mampu mengelola seluruh proses kegiatan belajar mengajar dengan menciptakan kondisi-kondisi belajar sedemikian rupa sehingga siswa dapat belajar secara efektif dan efisien.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi matematika sebagai berikut, Adapun pernyataannya yaitu :

“Dalam fungsinya seorang guru hendaknya senantiasa secara terus menerus mengikuti kegiatan yang di langsungkan oleh sekolah, dengan perwujudan menciptakan budaya sekolah dan dituntut untuk bekerja secara profesional dalam meningkatkan pengetahuan siswa. Selain itu sebagai guru sikap kepedulian kami juga di wujudkan dalam bentuk pengajaran dan mengembangkan kemampuan dirinya untuk membimbing siswa, oleh karena itu peranan guru di sekolah sangat penting dan harus menjadi contoh teladan yang baik. (gr/ 20 Juli 2023)

Dalam upaya untuk menciptakan kepedulian terhadap organisasi, membantu fasilitas berupa buku panduan yang lengkap yang baik berupa buku teks, majalah dan lain-lain. Juga memungkinkan siswa untuk mengembangkan cara berpikirnya. Rasa kepedulian guru juga dilihat dari mampu mengelola kelas, menguasai kelas, mengetahui karakter peserta didik serta guru harus menjadi penghubung dalam pembelajaran sehingga apabila dalam pembelajaran ada siswa yang bertanya guru harus mampu memfasilitasi bukan menjawab secara langsung dari siswi tetapi dilemparkan kembali kepada siswa.

Jadi penulis melihat peran guru SMP Nur Adia berjalan dengan baik hal ini sejalan dengan hasil penelitian. Bahwa guru telah melaksanakan perannya dengan baik yakni menunjukkan rasa kepedulian. Terbukti dengan hasil dari kegiatan sosial yang di laksanakan di SMP Nur Adia.

1. **Memiliki Tanggung Jawab**

Komitmen organisasional pada guru SMP Nur Adia tidak muncul dengan sendirinya. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional juga didorong oleh berbagai faktor seperti: atribut pekerjaan, hubungan anggota organisasi tersebut dengan pimpinannya, persepsi individu tersebut dengan organisasi dimana dia berada, peran organisasi, keadilan pengukuran kinerja anggota organisasi, kepercayaan kepada pimpinan organisasi, insentif, penghargaan, dan masih banyak faktor lain yang mungkin dapat menjadi faktor pendorong munculnya komitmen organisasional individu

Dari hasil wawancara dan observasi lainnya menunjukan bahwa guru memiliki keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki SMP Nur Adia mengatakan:

“Keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki SMP Nur Adia , merupakan hal yang penting di dalam lembaga atau organisasi. Hal ini akan mendorong kami untuk bekerja dengan sepenuh hati, bekerja dengan sebaik-baiknya dengan rasa penuh tanggung jawab serta motivasi yang tinggi sehingga prestasi siswa yang menjadi tujuan kami dapat tercapai. Saya memiliki keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota di SMP Nur Adia. Hal ini dilandaskan karena rasa ingin ikut serta dalam membangun daerah sendiri oleh karena itu meskipun dengan insentif yang minim kami akan bekerja dengan baik bekerja dengan hatihati dan bekerja dengan cermat sehingga prestasi siswa bisa meningkat. Saya memiliki kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari SMP Nur Adia , tujuan utamanya adalah membuat lembaga ini memiliki nilai lebih di masyarakat, karena masyarakat menaruh kepercayaan kepada kami oleh karena itu kami berusaha keras untuk memenuhi harapan masyarakat dan juga harapan kami yaitu untuk terus konsisten memberikan prestasi-prestasi untuk SMP Nur Adia . ”(kasek/ 20 Juli 2023)

Komitmen guru tidak muncul dengan sendirinya tapi ada banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah memberikan keadilan dan dukungan memberikan kepercayaan, melibatkan pekerjaan, memberikan pemahaman organisasional serta memberikan keyakinan kepada guru akan nilai-nilai bersama seperti yang dipaparkan oleh Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Komitmen guru tidak muncul dengan sendirinya tapi ada banyak faktor yang mempengaruhinya, hal yang kami lakukan adalah memberikan keadilan dan dukungan memberikan kepercayaan, melibatkan pekerjaan, memberikan pemahaman organisasional serta memberikan keyakinan kepada guru akan nilai-nilai bersama yang biasa kami lakukan disaat rapat dan juga disaat arisan bersama” (ksek/ 10 Juli 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tentang komitmen guru honerer di SMP Nur Adia menjelaskan bahwa mereka tetap bertekad melanjutkan komitmen yang telah mereka buat demi tercapainya tujuan mulia yakni mencerdaskan generasi penerus di daerah asalnya. Keberlanjutan komitmen tersebut dibuktikan dengan tetap menjaga kontribusi yang telah mereka lakukan selama ini dan teru berupaya meningkatkan kualitas diri demi peningkatan kualitas siswa yang dididik dan sekolah tempat mereka bernaung. Motivasi yang ditunjukan oleh guru r dalam meningkatkan prestasi siswa adalah dengan menanamkan komitmen yang tinggi. Dari hasil wawancara diatas juga menunjukan bahwa komitmen pada guru muncul karena rasa ingin mengembangkan daerahnya yaitu dengan tetap bertahan dan menjadi bagian dari SMP Nur Adia , ini menunjukan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sebagaimaana ditambahkan oleh hasil wawancara dengan guru bahasa inggris sebagai berikut, maka pernyataan yaitu :

“Dalam menjalankan komitmen organsiasi adalah bentuk komunikasi terhadap para guru dan pegawainya dapat dikatakan telah berusaha untuk berlaku seadil mungkin dan tidak membeda-bedakan status pegawai. Seperti halnya dalam kegiatan pengarahan, setiap pegawai yang bersangkutan meskipun memiliki jabatan yang sama namun status Guru lama dan guru baru yang berbeda latar belakang tetap mengumpulkan mereka dalam satu ruangan. Penyampaian informasi juga dilakukan dengan sopan tanpa membedakan perlakuan pada setiap individu guru.”(wwncr/ gr/18 Juni 2023)

1. **Loyalitas Dalam Mengajar**

Bentuk loyalitas yang di kembangkan dengan rasa kebersamaan dimana Guru bidang studi IPA mengungkapkan bahwa jika untuk mencari insentif harusnya bukan di SMP Nur Adia akan tetapi harus mempunyai prinsip bahwa bukan semata-mata untuk mendapatkan insentif akan tetapi lembaga ini menjadikan ladang untuk beribadah dan beramal, guru bidang studi menjelaskan dirinya hanya mendapatkan Insentif Rp. 30.000/Jamnya. Kalau dari awal mengabdi hanya untuk mengharap penghasilan tentu akan sulit untuk membangun lembaga. Oleh karena itu guru menganggap SMP Nur Adia lebih dari tempat kerja biasa, berikut pernyataannya:

“Ya, kalau disini mengabdi hanya karena untuk mendapatkan insentif itu salah, karena insentif yang kami dapat tentunya tidak bisa memenuhi kehidupan sehari-hari, akan tetapi saya mengabdi disini karena sematamata untuk beribadah dan beramal. Insentif yang saya terima disini Rp.30.000/Per jamnya, saya tidak keberatan dengan pendapatan tersebut. Karena dalam diri saya, memiliki rasa emosional terhadap daerah saya sendiri, bagaimana saya bisa membantu daerah saya menjadi maju, ya salah satunya dengan cara mengabdi di SMP Nur Adia ini”.(ggr/ 19 Juli 2023)

Sejalan dengan Pendapat guru salah satu guru bidang Studi IPS lainnya mengungkapkan bahwa komitmen pada individu bisa tumbuh dari kesadaran dan rasa tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Komitmen pada dirinya muncul karena merasa bahwa orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga sendiri, selain itu juga dirinya merasa sangat menyatu secara emosional terhadap SMP Nur Adia menyatakan:

“Sebagai seorang guru saya merasa memiliki amanah dan tanggung jawab dalam mendidik setiap siswa dengan setulus hati, membagikan ilmu yang telah kami dapatkan selama proses pendidikan, kami sangat senang apabila bisa membantu mengembangkan tempat kami mengajar yaitu SMP Nur Adia ini secara totalitas. Komitmen saya untuk tetap berada di SMP Nur Adia ini karena pertama saya merupakan warga disini, kemudian guruguru di sini sebagian besar adalah masih tetangga saya jadi ketika disatukan di dalam sebuah lembaga saya merasa bahwa orang-orang disini seperti bagian keluarga sendiri sehingga mudah untuk beradaptasi, selain itu secara emosional saya sangat termotivasi untuk terus mengabdi di SMP Nur Adia ” (gr/ 19 Juli 2023)

Sama halnya dengan guru PKN SMP Nur Adia mengungkapkan bahwa bukan karena mengharapkan insentif maka kami kemudian berkomitmen, akan tetapi orang-orang di dalamnya seperti keluarga sendiri dan SMP Nur Adia sebagai rumahnya, komitmen yang ada pada guru di SMP Nur Adia muncul karena ada dorongan dalam dirinya yang ingin mengambangakan daerahnya lewat lembaga pendidikan.

Guru PKN SMP Nur Adia memaparkan:

“Saya menganggap bahwa SMP Nur Adia ibarat sebuah rumah dimana didalamnya terdiri dari berbagai saudara sehingga kami semua akan bersama merawat, menjaga dan meningkatkan prestasinya. saya senang menghabiskan waktu saya di SMP Nur Adia, saya senang berdiskusi dengan rekan-rekan guru lainnya, dan ini yang membuat saya mudah beradaptasi disini. Selain itu saya merasa bahwa orang-orang di dalam sekolah ini menjadi bagian dari keluarga sendiri. Sebagai tenaga pendidik, dimanapun saya mengabdi tentunya saya akan bersikap profesional, terlebih lagi apabila saya mengabdi di sekolah yang ada di kampung halaman sendiri, saya merasa memiliki dan saya merasa sangat emosional dalam mengembangkan sekolah yang ada di kampung sendiri.’(gr/ 19 Juli 2023).

Guru PKN menambahkan bahwa alasan terbesarnya untuk tetap berkomitmen dengan SMP Nur Adia adalah berkaitan dengan moral serta sosial yang menjadi kewajiban bagi dirinya untuk tetap berada di SMP Nur Adia berikut seperti yang dijelaskan di bawah ini:

“Secara moral dan sosial saya memiliki kewajiban untuk bersama dengan guru-guru lainnya membangun dan meningkatkan lembaga ini yaitu dengan tetap tinggal dan menjadi bagian dari SMP Nur Adia , dengan harapan bisa memperbaiki dan meningkatkan prestasi siswa di sekolah ini”.(gr / 27 juli 2023).

Selanjutnya wakil kepala sekolah kesiswaan sebagai guru computer, komitmen terhadap organisasi timbul karena merasa memiliki kewajiban mengembangkan daerah sendiri, meskipun secara materi mungkin belum bisa mencukupi semuanya akan tetapi itu bukan satu-satunya sumber penghasilannya, berikut pernyataan:

“Saya memiliki komitmen bahwa menjadi seorang guru harus ikhlas dalam memberikan ilmunya dan tulus mengabdi kepada lembaganya, meskipun jika berbicara penghasilan belum bisa mencukupi semuanya, akan tetapi mengajar bukan menjadi satu-satunya sumber penghasilan. Jadi bukan hanya mengharap materi akan tetapi perasaan senang bisa membangun daerah sendiri”.(wakakum / 19 Juli 2023r).

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap guru berbeda, diantaranya beberapa guru memutuskan untuk berkomitmen pada lembaga karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa guru yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam lembaga tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan lembaga akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di lembaga tersebut.

Dari seluruh penjelasan dokumen dan wawancara di atas mengenai komitmen guru dalam organisasi SMP Nur Adia Tanjung Selamat dapat dipaparkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi dilakukan dengan forum rapat dengan melibatkan semua unsur manajemen yang ada didalam kantor baik Wakil kepala sekolah, Humas, TU dan BK serta seluruh warga sekolah. Kemudian setelah melakukan diskusi manajemen dirapatkan kepada guru-guru terkait untuk meningkatkan komitmen organisasi maka kepala sekolah berupaya untuk dengan melakukan kegiatan pelatihan. Kegiatan yang sudah pernah dilakukan diantaranya yaitu Workshop dan Pelatihan perangkat pembelajaran setiap bulan rutin setiap bulan untuk meningkatkan kepribadian guru yang lebih baik.

Berdasarkan deskripsi di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai temuan bahwa komitmen guru yang dilakukan oleh kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. SMP Nur Adia Tanjung Selamat telah melaksanakan dengan cukup baik kebijakan-kebijakan untuk mengembangkan komitmen organisasi melalui pengajaran guru serta berusaha meningkatkan program dengan memperhatikan kebutuhan guru agar dapat lebih mudah diterapkan oleh guru dan siswa melibatkan seluruh *stakeholder* sekolah.
2. Komitmen guru yang dilakukan kepala sekolah untuk mengembangkan komitmen organisasi guru diantaranya dengan melakukan kegiatan workshop, pelatihan, seminar dan mengadakan kolaborasi dengan perguruan tinggi seperti Unimed, UINSU, dan Politenik dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa Komitmen Guru Dalam Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang meliputi Kepedulian terhadap organisasi, memiliki tanggung jawab dan Loyalitas Dalam Mengajar. Kepala sekolah dalam merumuskan komitmen guru dengan seluruh stake holder sekolah seperti unsur manajemen sekolah berupa wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kesiswaan, humas, koordinator komite dan majelis dikdasmen beserta warga sekolah lainnya.

Paparan di atas menjelaskan bahwa komitemen guru yang akan berdampak kepada organisasi oleh kepala sekolah melibatkan seluruh *stakeholder*sekolah dengan melakukan beberapa tahapan yaitu: Pertama proses penyeleksian kebutuhan akan guru selama menjadi keluarga besar SMP Nur Adia, mengidentifikasi kebutuhan dari sumber pikiran kebijakan seperti adanya gagasan- gagasan baru yang berasal dari hasil berbagai forum seperti hasil pelatihan, seminar, dan rapat antar guru-guru serta penentuan tujuan kebijakan untuk perbaikan kualitas layanan belajar siswa. Kedua, melakukan implementasi kebijakan seperti melakukan langkah-langkah kongkrit untuk membekali guru-guru mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan yang dipersyaratkan. Ketiga evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai dan mengukur efektivitas inovasi dari hasil belajar siswa dan mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru selama mengajar.

* + 1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Komitmen Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di SMP Nur Adia bahwa ada berbagai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui komitmen guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Strategi yang dilakukan terbagi ke dalam dua kegiatan, yaitu formal dan informal. Seperti yang di ungkapkan oleh *Widi Astuti*, S.Pd, bahwa:

“Di SMP Nuradia Tanjung Selamat ini strategi saya dalam mengembangkan komitemen organisasi guru itu terbagi dalam dua kegiatan, yaitu kegiatan formal dan nonformal. Kenapa demikian, karena saya kira, kalau kawan-kawan Bapak/ Ibu guru ini terus menerus mengikuti kegiatan yang sejenis tentunya akan menimbulkan rasa bosan atau jenuh, nantinya saya takut jika dampaknya mereka itu tidak menerima ataupun menyerap apa-apa yang telah disampaikan oleh narasumber, misalnya dalam kegiatan seminar, penataran, dll. Jadi di sini saya selain mengikutkan ataupun mengadakan kegiatan peningkatan kompetensi guru yang sifatnya formal, saya juga mengadakan kegiatan-komitmen guuru dengan kegiatan non formal, diantaranya saya sering mengadakan sharing dengan beliau-beliau ini, kapanpun mereka bebas datang ke ruangan saya untuk sharing, saya juga selalu memberi motivasi kepada Bapak/ Ibu guru ini terkait dengan kompetensi mereka, sealin itu kedisiplinan juga selalu saya contohkan, misalnya suatu hal yang kecil yaitu saya selalu berangkat lebih awal. Di samping beberapa hal yang saya sampaikan di atas masih banyak kegiatan-kegiatan lain mbk.”(wwncr/ kepsek. 1 Agustus 2023)

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Nur Adia Strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, yaitu;

* 1. **Strategi Formal:** 
     1. Diikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru yang berkaitan dengan pengembangan komitmen organisasi .
     2. Berdasarkan hasil *interview* yang telah peneliti lakukan di SMP Nur Adia, sering mengikutkan bapak ibu guru dalam pelatihan, seminar, diklat Seperti yang diungkapkan oleh bapak kepala sekolah SMP Nuradia sebagai berikut:

“Strategi saya dalam mengembangkan komitemen organsisasi tidak seharusnya bersifat monoton dimana hanya memperhatikan baik buuruk guru dalam berpakaian, berbicara ataupun melakukan tindakan ketidak disiplinan. Namun kepala sekolah juga mampu dan bisa melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi profesional seperti diklat, pelatihan dan seminar yang berkaitan pengembangan komitemen organisasi.”(wwnce/ kepsek/ 20 Agustus 2023)

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh waka kurikulum MSP Nur Adia Tanjung Selamat mengatakan, bahwa:

“Begini mbak, dalam pelatihan atau seminar, kepala sekolah selalu mengikutkan bapak ibu guru pendidikan agama Islam, di ikutkan study banding ke lembaga Islam lain juga pernah, terutama yang berkenaan dengan masalah PAI.”(wwncr/ wakum / 20 Agustus 2023)

Di SMP Nur Adia Tanjung selamat strategi yang dilakukan bapak kepala sekolah dalam meningkatkan mengembangkan komitemen guru melalui komitmen organisasi adalah organisasi sering mengadakan sharing, diikutkan diklat, pelatihan dan seminar, serta di mengikuti kegiatan sosial yang diadakan oleh SMP Nur Adia.

b. Supervisi

Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan komitmen guru dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan supervisi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan oleh dua orang yang terdiri dari kepala sekolah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada waka kurikulum SMP Nur Adia Tanjung Selamat beliau bersama melakukan supervisi tiap semester.

Dalam meningkatkan Komitmen Guru SMP Nur Adia, kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru yang berada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Pendekatan-pendekatan itu dilakukan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru, sesuai dengan penuturan kepala sekolah mengatakan, bahwa:

“Setiap hari saya datang kesekolahan, dari situ saya mendekati guru kemudian saya juga berkunjung ke ruang guru biasanya saya menanyakan ada kabar terbaru apa yang tidak saya ketahui, terus siapa yang tidak masuk, tidak hanya kepada guru saja, akan tetapi pada semua staf karyawan di SMP NUR ADIA ini. Selain itu para guru ataupun staf karyawan saya beri kesempatan sewaktu-waktu untuk datang ke ruangan saya jika ada uneg-uneg ataupun suatu hal yang ingin disampaikan. Itu merupakan kunci keakraban saya dengan guru maupun staf karyawan mbak, selain itu ketika bertemu, berpapasan selalu bertegur sapa ini menunjukkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.”(wwncr/ kepsek/20 Agustus 2023)

Dari hasil interview yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dan staf karyawan di SMPNuradia. Sikap kepala sekolah tersebut, menjadi motivasi bagi guru-guru dan juga guru menjadi merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sehingga jika ada permasalahan guru tidak segan untuk membicarakannya dengan kepala sekolah.

* 1. Strategi Non formal
     1. Kedisiplinan

SMP Nur Adia Tanjung Selamat selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh ibu Widi Astuti, S.Pd yang menjabat sebagai kepala sekolah. Ibu Widi Astuti biasanya berangkat lebih pagi dari guru-guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang belakangan. Seperti yang dipaparkan oleh wakasek kurikulum SMP Nur Adia Tanjung Selamat mengatakan bahwa:

“Sikap Ibu Widi Astuti sendiri yang sangat disiplin berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir, membuat guru-guru yang lain jadi segan dan turut disiplin. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat dan wajib memberi tugas pada siswa. Jadi meski guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya” .”(wwncr/ kesepk. 20 Agustus 2023)

Karena sikap beliau guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya

* + 1. Memotivasi guru

Meningkatngkan kompetensi guru pendidikan agama Islam membutuhkan motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, seperti halnya motivasi dari kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Seperti yang di ungkapkan guru bahasa indonesia yang mengatakan bahwa:

“Dari bapak kepala sekolah selalu mendorong atau memberikan motivasi kepada guru pendidikan agama Islam, untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan motivasi dari kepala sekolah seperti itu, maka guru pendidikan agama Islam menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru di tuntut untuk membuat rencana kegiatan mutu PAI dalam waktu jangka pendek yaitu satu tahun, lalu kepala sekolah yang merealisasikannya. Hal ini juga termasuk cara memotivasi diri untuk terus meningkatkan kompetensi, agar nantinya juga dapat menghasilkan lulusan yang berprestasi.”(wwncr/ kesepk. 20 Agustus 2023)

Dorongan atau motivasi tidak hanya datang dari kepala sekolah akan tetapi semua guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi. Namun dalam menajalankan strategi-strategi tersebut di atas, ada beberapa hambatan yang ditemui. Seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat yang mengatakan bahwa:

“Ada beberapa hambatan yang kami temui dalam meningkatkan kompetensi guru di sini, pertama kurangnya perhatian orang tua siswa pada saat di rumah, rata-rata siswa disini orang tuanya sibuk bekerja jadi kemungkinan besar pada saat di rumah siswa-siswa ini kurang diperhatikan dari segi tugas-tugas sekolahnya. Kedua tabrakannya waktu pelatihan dengan waktu mengajar guru, sehingga guru harus memilih antara mengajar atau ikut pelatihan. Namun disini kami memberikan sousi, pertama kami mengajak wali siswa bermusyawarah agar terlibat dalam kemajuan siswa, dengan cara mengontrol belajar siswa pada saat berada di rumah. Kedua kami mengadakan kerja sama dengan lemabaga-lembaga lain seperti sekolah lain, dinas pemerintahan, kemuhamadiyaan dan perguruan tinggi untuk mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru”.(wwncr/ kepsek/ 20 Agustus 2023)

Dalam proses pelaksanaan Manajemen kepala sekolah tentunya terdapat hal-hal yang menjadi pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat. Adapun faktor- faktor pendukung pelaksanaan Manajemen Kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat dalam wawancaranya, sebagai berikut:

“Faktor pendukung yaitu guru yang mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya, sarana prasarana kita yang mendukung kegiatan belajar mengajar, adanya kerjasama dengan pihak UNIMED, UINSU dan Politeknik dalam melakukan pelatihan dan pembinaan guru-guru, kemudian adanya kegiatan yang khusus untuk memperkuat keimanan dan ilmu agama guru-guru dengan pengajian setiap bulannya.”(wwncr/ kepsek/20Agustus 2023)

Dari paparan di atas memberikan informasi bahwa faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu guru, sarana prasasana, kerjasama di bidang pengembangan IT untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan Perguruan Tinggi Nasional dan Internasional dan melaksanakan kegiatan pengajian untuk mempererat silaturrahmi antar warga sekolah. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama Wakil kepala sekolah urusan Kurikulum SMP Nur Adia Tanjung Selamat, mengenai hal tersebut dijelaskannya sebagai berikut:

“Yang menjadi faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru adalah kebutuhan guru dan sarana prasarana yang cukup memadai, lingkungan sekolah yang kondusif, serta terjalinnya hubungan komunikasi dan kerjasama yang sinergis antara komponen sekolah dan pihak dari luar sekolah.”(wwncr/wakum/ 20 agustus 2023)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa faktor pendukung manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ada dua yaitu dari yang berasal dari dalam sekolah seperti guru, sarana prasarana dan kerjasama kepada semua pihak kemudian untuk faktor dari luarnya berasal dari kerjasama dari pihak luar sekolah. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama guru SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang mengenai hal tersebut dijelaskannya sebagai berikut:

“Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pastinya kerjasama tim, kalau pembuat kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak memiliki tim yang baik ya itukan sama aja nihil, terus adanya evaluasi dan juga faktor pendukungnya dilihat dari kondisi gurunya dan juga komunikasi kepala sekolah dengan para gurunya. .”(wwncr/wakum/ 20 Agustus 2023)

Dari paparan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung manajemen kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang dalam meningkatkan Komitmen guru adalah kebutuhan guru dan sarana prasarana yang cukup memadai, lingkungan sekolah yang kondusif, serta terjalinnya hubungan komunikasi dan kerjasama yang sinergis antara komponen sekolah dan pihak dari luar sekolah. Terkait dengan kerja sama sekolah dengan pihak luar seperti pihak UINSU, UNIMED dan Politeknik untuk peningkatan kemajuan sekolah baik dari SDM maupun sarana prasarana sekolah, faktor pendukung yang lain dari manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah kerjasama dengan semua warga sekolah khususnya para guru yang memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Berkaitan dengan faktor-faktor penghambat pelaksanaan Manajemen Kepala SMP Nur Adia tanjung Selamat Deli Serdang. Hal ini diungkapkan oleh kepala sekolah, SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang dalam wawancaranya, dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru adalah segi finansial (keuangan sekolah) kalau dananya kecil otomatis kinerja pengajaran disekolah terganggu, Kondisi alam di sekolah, Kompetensi guru rendah (kompetensi profesioanal pribadi guru tersebut).”(wwncr/wakum/ 1 September 2023)

Demikian juga yang menjadi faktor penghambat kinerja pengajaran guru diungkapkan oleh WKS sarpras SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang sebagaimana keterangannya menyebutkan:

“Faktor penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru adalah metode mengajar guru monoton, kemampuan guru dalam mengunakan TIK rendah, lingkungan sosial peserta didik kurang mendukung, dan Angaran yang kurang memadai.” (wwncr/wakum/ 1 September 2023)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa faktor penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru disebabkan oleh guru itu sendiri karena kurangnya kompetensi guru, metode mengajar monoton, anggaran kurang memadai, kemampuan guru dalam menggunakan TIK rendah ditambah lagi adanya sikap pasrah karena faktor usia untuk mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, sehingga dalam pelaksanaannya guru senior lebih suka menggunakan metode dan media yang lama dibandingkan dengan guru junior yang lebih cepat untuk menggunakan IT dan lebih semangat serta inovasi dalam mengajar. Hal senada juga diungkapkan oleh guru geograpidalam wawancara yang telah dilakukan mengenai faktor penghambat kepala sekolah dijelaskannya sebagai berikut:

“Faktor penghambat kinerja pengajaran guru adalah guru kurang menguasai teknologi dan informasi, guru kurang motivasi dan domisili gurunya yang jauh, kompetensi guru yang cukup rendah, rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah.” (wwncr/wakum/ 1 september 2023)

Berdasarkan penjelasan diatas dpaat dijelaskan dan di tarik kesimpulan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan manajemen kepala sekolah dalma mengembangkan komitmen organisasi melalui komitmen guru adalah kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf. Pendekatan-pendekatan itu dilakukan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru.

Dari hasil interview yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dan pegawai SMP Nur Adia terdiri dari kegiatan strategi formal dan strategi non formal. Kedaua kegiatan ini bertujuan untuk kegaiatan pengembangan komitmen organisasi. Strategi formal terdiri dari kegiatan supervisi dan pelatihan, sedangkan kegiatan strategi non formal adalah kedisiplinan dan motivasi guru.

Dari seluruh rangkaian wawancara yang telah dibahas di atas mengenai faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang ini dapat diketahui bahwa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat kinerja pengajaran guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang yaitu: 1) Faktor pendukung kepala sekolah ada dua yaitu yang berasal dari dalam seperti: Sarana prasarana sekolah yang sudah cukup memenuhi kebutuhan kegiatan belajar mengajar, guru yang melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab, dan bentuk kerja sama kepada semua pihak. baik yang ada di dalam sekolah serta yang berasal dari luar seperti kerja sama dengan pihak universitas diantaranya dengan UNIMED untuk membantu guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan kerjasama dengan pihak UINSU dan Politeknik dalam bidang IT untuk membantu guru dalam menggunakan alat komunikasi dan teknologi dalam proses pembelajaran. 2) Faktor penghambat kepala sekolah diantaranya. karena kurangnya kompetensi guru, metode mengajar monoton, anggaran kurang memadai, kemampuan guru dalam menggunakan TIK rendah ditambah lagi adanya sikap pasrah karena faktor usia untuk mengikuti perkembangan teknologi dan informasi.

* + 1. **Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Salah satu unsur di dalam manajemen kepala sekolah adalah perencanaan. Hal tersebut yang harus dimiliki seorang kepala sekolah. Seperti mampu mengatur tata kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang teratur. Pengaturan kerja adalah perincian tugas pekerjaan agar setiap individu pada organisasi bertanggung jawab dalam melaksanakan sekumpulan kegiatan. Aspek ini merupakan dasar proses perencanaa suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efesien. Pengaturan tata kerja dalam mengembangkan komitmen organisasi yang dilakukan Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdng , dijelaskan oleh kepala sekolah di bawah ini:

“Bentuk pengaturan tata kerja adalah, pertama dibuat rencana kerja di RAKS di dalam RAKS itu diharapkan kompetensi guru berupa workshop pengembangan pembelajaran di kelas. Kedua, Mengundang stakeholder yang di sekolah yaitu guru,wakil kepala sekolah, pengawas, komite sekolah dan orangtua kemudian mengumumkan rumusan kebijakan yang sudah diperoleh dari hasil rapat bersama.Ketiga, mengklasifikasikan per-MGMP, bagaimana kekurangan masing masing mata pelajaran sesuai kebutuhan per mata pelajaran sehingga dapat diketahui tupoksi masing-masing guru dalam pengelolaan pembelajaran. (wwncr/kepsek/8 juli 2023)

Dari paparan di atas memberikan informasi bahwa pengaturan tata kerja yang bersifat mengembangkan komitemen organisasi adalah kepala sekolah pada saat rapat dan diskusi, dimana kepala sekolah membagikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan guru tersebut. Dalam penyusunan struktur organisasi, kepala sekolah mempercayakan kepada Waka Kurikulum untuk membuat tupoksi guru dan disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing guru. Keterlibatan seluruh anggota dalam struktur organisasi sangat dibutuhkan agar pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam struktur organisasi tersebut dapat disusun dan direncanakan dengan baik sehingga fungsi masing-masing guru lebih meningkat. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama WKS Kurikulum SMP Nur Adia Tanjung Selamatsebagaimana hasil wawancara berikut ini:

“Sebenarnya kalau secara umum ditanya pengaturan tata kerja seluruh guru di Indonesia semuanya sama, kita bisa melihat tupoksi baik tugas dan kinerja guru itu sendiri. Disini untuk pengaturan tata kerja pasti dilakukan rapat pimpinan terlebih dahulu biasanya kepala sekolah memberikan wewenang tugas kepada saya untuk merancang tupoksi perangkat sekolah, karena saya diamanahkan untuk mengurus bagian guru dan memang tugas saya maka yang pasti pengaturannya kita print out lalu kita bagikan dalam forum rapat untuk fungsi masing-masing guru itu apa. kita informasikan ke guru masing-masing. dan setelah kita sampaikan, kita berikan draf tentang kinerja guru lagi. Setelah kita bagikan kepada guru-guru, kemudian setiap bulan kita lakukan evaluasi misalnya sebagai guru bidang studi dia harus sejalan dengan fungsinya. Misalnya dalam mempersiapkan model pembelajaranya, perangkat pembelajaranya, penilaiannya atau dengan melakukan briefing untuk memberikan informasi kepada guru secara kondisional. (wwncr/wkakum/17 Juli 2023)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa untuk pengaturan tata kerja dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan rapat pimpinan kemudian setelah ada amanah kepala sekolah maka waka kurikulum membuat pengaturan tata kerja yang disesuaikan dengan kondisi sekolah dan hasilnya nanti dibagikan dan dijelaskan pada saat rapat kepada guru-guru.

Hal yang sama dituturkan oleh salah seorang guru, SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

Semua kami guru di sini sudah punya tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk pengaturan tata kerja tetap. kepala sekolah melibatkan kami dengan melakukan rapat dan yang paling dilibatkan untuk pengaturan tata kerja dalam meningkatkan kinerja guru disini dari bagian wakil kurikulum. Dialah nantinya yang akan memberikan penjelasan tentang tugas pokok dan funsi masing-masing guru. (wwncr/ gr / 10 Juli2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa untuk pengaturan tata kerja dibidang komitmen guru melalui komitmen organisasi dilakukan dengan berdiskusi kepada wakil-wakilnya dan yang paling dilibatkan adalah waka kurikulum yang dipercaya untuk urusan pembagian tugas guru. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang yang menyebutkan:

“Pengaturan tata kerja telah diatur oleh pihak manajemen, dan masing-masing guru telah diberikan tupoksi masing-masing untuk dilaksanakan beserta tugas-tugas tambahan. Misalnya guru bidang studi tidak hanya mengajar bidang studi saja tetapi juga ditugaskan jadi wali kelas. Semua penugasan itu dirapatkan dalam bidang manajemen yang selanjutnya disampaikan kepada seluruh guru untuk dilaksanakan secara bertanggung jawab. (1wwncr/ gr/17 Juli 2023)

Hal senada juga diutarakan oleh WKS Sarpras, Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang mengungkapkan sebagai berikut:

“Pengaturan tata kerja diberikan kepala sekolah pada saat diadakannya rapat/diskusi bersama dengan membagikan fungsi masing-masing guru sesuai dengan kompetensi guru. kepala sekolah harus membagikan tugas masing-masing kelompok agar tidak terjadi bentrok. Untuk meningkatkankinerja pengajaran guru disekolah, kepala sekolah dapat melakukanbeberapa pengaturan tata kerja yang efektif yaitu 1) Menetapkan standar kinerja; 2) Memberikan dukungan dan pelatihan kepada guru guru; 3) Melakukan Observasi dan memberikan umpan balik; 4) Membangun budaya pembelajaran yang terus menerus.”(wwncr/ wk sapras/ 17 Juli 2023)

Dari wawancara di atas diketahui bahwa pengaturan tata kerja SMP Nur Adia diatur pada bagian manajemen kepala sekolah. Tugas bagian manajemen yaitu merumuskan tugas dari setiap kelompok dalam struktur organisasi sekolah. Kegunaannya agar masing-masing kelompok lebih mengerti dan memahami tugas pokok dan fungsi yang ada, serta diharapkan komunikasi dan koordinasi antara satu sama lain berjalan dengan baik.

Dari seluruh penjelasan dan wawancara, serta hasil studi dokumen mengenai pengaturan tata kerja dalam mengembangkan komitmen organisasi SMP Nur Adia sesuai struktur organisasi sekolah yang ada. Untuk mengatur tata kerja guru, kepala sekolah membuat tim manajemen yang nantinya akan merencanakan, menyusun dan membuat peraturan untuk para dewan guru.

Dari seluruh paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan tata kerja yang dilakukan oleh Kepala SMP Nur Adia dilakukan melalui tahapan yaitu dapat disimpulkan bahwa perencanaan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organsisasi (Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang) sekolah sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Adalah Kepala sekolah membentuk tim manajemen dan memberikan wewenang tugas kepada tim manajemen untuk mengatur pembagian tugas guru, dan Kepala sekolah melakukan koordinasi dengan WKS Kurikulum dan semua guru melalui forum rapat.

Pada tahap perencanaan kepala sekolah dalam mengembangkan komitmen organsasi dapat melalui lintas agama dimana sebagai hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“perencanaannya adalah, itu tidak lepas dari tanggungjawab bersama yaitu tentang bagaimana menyikapi sikap dan tingkah laku untuk peserta didik, bagaimana menanamkan niat untuk dapat menjalankan kegiatan agama dengan rutin ini adalah hal dasar untuk menumbuhkan komitmen organisiasi. Bukan hanya siswa yang akan patuh dengan peraturan yang di adakan oleh SMP Nur Adia tanjung Selamat Deli Serdang maka guru pun akan ikut melaksasnakan tanpa adanya keterpaksaan.”(wwncr/ kepsek/20 Juli 2023 )

Kepala sekolah melakukan perencanaan dengan Mengapresiasi kebutuhan para guru, sebab guru adalah tombak perubahan dalam pendidikan, membuat kebijakan, peraturan dan tata tertib sekolah sebagai komitmen organisasi serta sanksi bagi yang melanggarnya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari dalam melakuan tata kerja yang disesuikan dengan tupoksi masing – masing guru, melakukan kegiatan amal dengan sholat berjamaah dan kulrum lima menit.Hasil dari kesimpulannya dalam mengadakan kegiatan setiap hari dan rutin di kerjakan pelaksanaan ini terus diperhatikan agar guru dan siswa dapat melaksanakan dengan baik komitmen organisasi dalam menjalankan pendidikan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang.

Dalam temuan selanjutnnya perencanaan sekolah dejelaskan panduan kerja pengelola kerja sekolah dimana masing-masing memilki tanggung jawab kewenangan dan tugas yang harus dikerjakan, baik harian dalam melaksanakan kegiatan setiap rutin melaksaanakan dan mengawasi siswa siswi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang melaksanakan tugas-tugas nya disekolah sholat berjamaah, hafalan surah, dan malaksanakan kegiatan kultum lima menit. Dalam temuan selanjutnya tindakan penggerakan dilakukan dengan cara memberikan semangat, motivasi, inspirasi, atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan bawahan untuk bekerja dengan baik.

* + 1. **Pengevaluasian Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Kepala sekolah sebagai pengevaluasian yang mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Pengawasan/ pengevaluasian sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Kegiatan evaluasi tersebut untuk mengetahui bagaimana guru dalam memilih dan menggunakan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui hasil pengevaluasian ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut tertentu, sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada, sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.

Mengembangkan komitmen organisai dibutuhkan pengevaluasian oleh kepala sekolah untuk mempermudah mengambil keputusan. Pengawasan /pengevaluasian dilakukan oleh kepala sekolah sendiri, dalam setiap kegiatan yang dilakukan maka kepala sekolah terus memperhatikan bagaimana berjalannya kegiatan itu dengan baik, sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai dengan maksimal. Bukan hanya pengeorganisasian yang dilakukan kepala sekolah, akan tetapi pengevaluasian juga dilakukan demi memperbaiki kegiatan selanjutnya yang akan dilaksanakan, hal ini diungkapkan oleh kepala sekolah, SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang menjelaskan sebagai berikut:

“Melalui kegiatan penilaian atau supervisi akademik, kepala sekolah bersama guru senior melakukan pengawasan untuk meningkatkan pengajaran guru sebagai komitmen guru. Pengawasan ini hal yang penting maka yang perlu dilakukan adalah melaksanakan supervisi kelas dua kali dalam seminggu dilakukan secara langsung ke kelas-kelas dan juga bisa tidak langsung bertanya kepada wakil saya, guru BK maupun guru piket kemudian bisa juga melalui rapat bulanan yang dilakukan satu kali dalam sebulan dengan guru bidang studi dan wali kelas yang dilakukan di awal atau di akhir bulan setiap sabtu. Selanjutnya, meminta laporan dari guru-guru terhadap hasil belajar dan wali kelas tentang kegiatan KBM dan kegiatan ibadah siswa.”(wwncr/kepsek/20 Juli 2023)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa untuk pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan memantau kegiatan guru di dalam kelas dan juga melakukan pengawasan dengan bertanya melalui wakil Kepala sekolah, guru BP dan juga guru piket tentang kegiatan belajar mengajar SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang. Hal senada juga diungkapkan oleh WKS SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang dalam wawancara yang telah dilakukan mengenai pengevaluasian yang dilakukan kepala sekolah dijelaskannya sebagai berikut

“Cara kepala sekolah melakukan pengawasan di sekolah dalam mengembangkan komitmen guru di sekolah melalui pembimbingan, pengarahan, pendampingan, dan penguatan serta kegiatan supervisi akademik dan supervisi klinis. Bentuk pengawasan melalui supervisi dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Kalau secara langsung melakukan pengawasan ke kelas-kelas, dan kalau tidak langsung dengan cara bertanya kepada piket dan Waka Kurikulum. Semua pihak dapat dilibatkan dalam pengawasan termasuk siswa itu sendiri dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak yang terlibat Waka Kurikulum, siswa, piket dan menggunakan sosial media serta briefing pagi. Gunanya untuk meyakinkan bahwa kondisi yang kita inginkan akan tercapai kondusif, memastikan KBM itu berjalan dengan baik dan dapat memastikan tentang keterampilan gurunya dalam mengajar. Karena pengawasan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan sekolah yang kondusif.”(wwnc/kepsek. 20 Juli 2023)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa untuk pengevaluasian dalam mengembangkan komitmen organisasi dengan melakukan secara langsung yaitu pemantauan ke setiap kelas dan secara tidak langsung yaitu kepala sekolah bertanya kepada WKS kurikulum, kesiswaan, dan guru yang terlibat seperti guru BP dan guru piket bahkan juga melibatkan siswa untuk mengevaluasi kinerja guru dalam proses mengajar. Hal senada juga diungkapkan oleh guru PKN SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang, menjelaskan sebagai berikut:

“Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru ditandai dengan rutinnya kepala sekolah melakukan supervisi guru mata pelajaran dikelas. kepala sekolah juga mengawasi berjalannya program program sekolah walaupun kadang melalui penugasan wakil kepala sekolah. Bentuk pengawasan berupa Supervisi mata pelajaran dikelas, Supervisi MGMP, Rapat evaluasi program, dan Hasil penilaian kinerja guru di evaluasi.”(wwncr/kepsek. 26 Juli 2023)

Selain itu, dalam wawancaranya pada tanggal 26 Juli 2023 kepada wali kelas VIII memperkuat bentuk pengevaluasian yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai berikut :

“ Kepala sekolah selalu melakukan pengawasan di sekolah karena biasanya atau sering kali dapat dijumpai guru yang suka bermalas malasan atau tidak peduli terhadap siswanya sehingga membuat kepala sekolah untuk turun langsung dan menyuruh untuk memanggil guru tersebut untuk melaksanakan pembelajaran.”(wwncr/ gr/ 26 Juli 2023)

Keterangan di atas menjelaskan bahwa pengawasan dilakukan secara langsung dan tidak langsung, secara langsung kepala sekolah melakukan monitoring ke setiap kelas, dan secara tidak langsung melalui supervisi MGMP, rapat evaluasi program, dan penilaian kinerja guru. Selanjutnya, kepala sekolah juga melibatkan pihak-pihak dalam pengawasan seperti yang diungkapkan WKS Kurikulum SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang sebagai berikut :

“Yang dilibatkan dalam pengawasan dalam melaksanakan komitmen guru dalam mengembangkan komitmen organisasi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang adalah Pertama, Pengawas Sekolah yang berfungsi untuk sebagai supervisor dan berkewajiban untuk membantu dan meningkatkan mutu proses pembelajaran. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, pengawas harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang lebih unggul dari guru dan kepala sekolah yang mereka awasi.Kedua,. Komite Sekolah yang berfungsi sebagai lembaga pemberi. Pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan. Sebagai lembaga pendukung *(supporting agency),* baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.Ketiga, Orang tua siswa yang berfungsi untuk membantu dan meningkatkan pembelajaran anaknya, sehingga sekolah dan orang tua memiliki peranan penting dalam meningkatkan keefektifan belajar.”(wwbcr/ kepsek. 26 Juli 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh WKS Sarana prasarana di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang ,yang menjelaskan sebagai berikut :

“Kepala sekolah melibatkan pengawas akademik, PKS Kurikulum, dan komite sekolah dengan cara supervisi dan mengumpulkan pembuatan program kerja guru, jurnal guru dengan membuat PKG. Mengendalikan dan melakukan supervisi pelaksanaan kegiatan pengajaran sehingga mencapai sasaran yang efektif dan efesien yang sering disebut program pengawasan pengajaran dan pembelajaran (supervisi klinis).”(wwncr/ wasapras/ 26 Juli 2023)

Dari bebrapa paparan di atas, tindakan pengawasan oleh kepala sekolah dengan melibatkan beberapa pihak akan membentuk pengawasan yang lebih baik dan komprehensif karena pihak-pihak tersebut akan berkolaborasi dengan kepala sekolah dalam memantau berjalannya segala proses pembelajaran maupun proses yang lain yang mendukung peningkatan komitmen guru dalam bentuk kinerja pengajaran guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat.

Dari paparan hasil wawancara di atas ditemukan bahwa pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen guru dalam bentuk pengembagan komitmen organisasi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang dilakukan secara langsung melalui kehadiran di pagi hari serta memantau semua kegiatan yang dilakukan siswa maupun guru di pagi hari serta monitoring ke setiap kelas. Sedangkan secara tidak langsung, pengawasan dilakukan dengan bertanya kepada Waka kurikulum, kesiswaan, guru bimbingan konseling dan juga guru piket. Kepala sekolah juga melibatkan pengawasan kepada pengawas akademik, komite sekolah dan orang tua siswa.

Kepala sekolah setiap bulannya terus memantau kinerja para guru melalui guru bidang studi dan mengumpulkan wali kelas dalam forum rapat untuk berdiskusi tentang laporan yang akan disampaikan selama mengajar, keluhan, kendala dan permasalahan yang dilakukan setiap akhir semester.

Dari seluruh temuan mengenai pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pengajaran guru, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamatdilakukan melalui dua tahapan yaitu: 1) Pengawasan secara langsung dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan seperti memantau dari depan sekolah dan melakukan kunjungan ke kelas-kelas. 2) Pengawasan secara tidak langsung dilakukan dengan cara bertanya kepada Wakil kepala sekolah Bagian Kesiswaan, Kurikulum, BK, Guru Piket dan Wali Kelas serta melibatkan pengawasan kepada pihak lain seperti pengawas akademik, komites sekolah dan orang tua siswa.

* 1. **Pembahasan**
     1. **Komitmen Guru Dalam Organsisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Temuan pertama menunjukkan bahwa bentuk komitmen guru dalam organisasi di SMP Nur Adia adalah dengan tujuan untuk menjamin mutu, meningkatkan kualitas tenaga pengajar serta peningkatan kemampuan mengajar guru. Dalam merumuskan kebijakan, kepala sekolah melibatkan wakil kepala sekolah, unsur manajemen dan seluruh warga sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat untuk meminta sumbang saran dengan rumusan kebijakan yang akan dilakukan agar kebijakan yang dibuat dapat terlaksana dengan baik.

Komitmen guru di SMP Nur Adia menunjukan adanya rasa kepedulian, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan serta memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Guru di SMP Nur Adia mampu bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Guru di SMP Nur Adia berusaha supaya pekerjaan yang dikerjakan dengan maksimal dapat mempermudah dalam mencapai tujuan lembaga. Hal ini menunjukan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukan bahwa Komitmen Guru Dalam Organsisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang meliputi Kepedulian dalam mengajar, memiliki tanggung jawab dan Loyalitas Dalam Mengajar. Kepala sekolah dalam merumuskan komitmen guru dengan seluruh stake holder sekolah seperti unsur manajemen sekolah berupa wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kesiswaan, humas, koordinator komite dan majelis dikdasmen beserta warga sekolah lainnya.

Perumusan kebijakan merupakan perwujudan dari komitmen guru yang dilakukan Kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat meliputi kebijakan pembelajaran seperti: mengelaborasi kurikulum menjadi bahan ajar pada setiap mata pelajaran, menyediakan kelengkapan pengajaran, menyiapkan ruang kelas yang layak dan nyaman dipakai, melakukan supervisi kepada guru dan membina pertumbuhan jabatan melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Tugas utama pemimpin dalam mengembangkan organisasi adalah pengambilan keputusan yang dilakukan secara rasional (efektif dan efisien) oleh kepala sekolah. Perumusan Kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang, dilakukan dengan tiga tahapan yaitu:

Tahap perencanaan membuat kebijakan yang akan diambil oleh Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang diacukan pada tiga pilihan pokok pikiran, yakni proses identifikasi kebutuhan, sumber-sumber pikiran kebijakan dan penentuan tujuan kebijakan. 1) Identifikasi kebutuhan, Landasan proses berpikir dalam penentuan yang gilirannya dimuarakan menjadi program kebijakan di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang dapat dikatagorikan ke dalam beberapa jenis. (a) proses identifikasi kebutuhan dalam rangka perencanaan program kebijakan, langkah awal yang dilakukan kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang adalah melakukan kajian secara sistematis, analitis, dan sistem subtansional mengenai keseluruhan substansi-substansi persekolahan. (b) setelah subtansi- subtansi persekolahan terindentifikasi, selanjutnya adalah memantapkan visi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang secara tegas dan menjabarkan visi tersebut kedalam tujuan-tujuan institusional. (c) penentuan kebijakan kepala sekolah tampak pula didasarkan pada masalah-masalah kongkrit yang ada. Keempat, kebutuhan kebijakan muncul akibat adanya gagasan- gagasan baru yang berasal dari hasil-hasil berbagai forum seperti hasil penataran, seminar lokakarya, dan rapat antar guru-guru. 2) Sumber- sumber pikiran kebijakan Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang tidak memiliki perencanaan khusus berupa program-program secara tertulis. Gagasan kebijakan kepala sekolah timbul dari penilaian dan pengamatan selama perjalanan akademik.

Dari pengamatan tersebut dapat diidentifikasi prihal apa saja yang memerlukan perbaikan. Oleh karena itu dari waktu kewaktu selalu timbul gagasan untuk melakukan suatu kebijakan.

Demikian pula pelaksanaan komitmen guru tersebut juga terus berkelanjutan. Gagasan kebijakan juga berasal dari kepala sekolah yang disampaikan dalam berbagai pertemuan dalam meningkatkan komitmen gurur. Kebijakan kepala sekolah harus melibatkan partisipasi guru dan disampaikan dalam musyawarah dan rapat wali murid. 3) Penentuan tujuan kebijakan, yakni semua usaha kebijakan kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang arahnya dimuarakan pada terjadinya perbaikan kualitas layanan belajar siswa. Ini artinya, segala bentuk dan jenis perbaikan serta berbagai implementasi gagasan inovatif bagi keseluruhan subtansi sistem persekolahan yang ada di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang akhirnya adalah terwujudnya bentuk layanan belajar yang kondusif bagi kemudahan belajar anak.

Sebagaimana hasil penelitian Wirdatul Jannah (2014: 54) secara umum diperoleh hasil bahwa komitmen guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Atas Kecamatan Rokan IV Koto adalah tinggi dengan penilaian baik . Ini berarti guru sudah memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.baik dalam mengajar, mendidik maupun membimbing siswa.

Sebagaimana hasil penelitian Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti (2023) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada MAN 2 Subulussalam, Kepala sekolah MAN 2 Subulussalam menerapkan model kepemimpinan situational. (2) implementasi dari model kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah MAN 2 Subulussalam ini memiliki 3 prinsip dalam hal Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah MAN 2 Subulussalam yaitu : (1) Kerjasama antara Kepala Sekolah dan guru, (2) displin (3) Adanya Partisipasi. setelah penerapan model kepemimpinan pada MAN 2 Subulussalam diterapkan banyak perubahan yang terjadi pada lingkungan sekolah,seperti perubahan dalam hal budaya islami yang membuat siswa tersebut lebih giat dalam hal keagamaan sehingga guru dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pendidikan pada MAN 2 Subulussalam.

* + 1. **Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Menjalankan manajemen kepala sekolah dalma mengembangkan komitmen

organisasi melalui komitmen guru adalah kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf. Pendekatan-pendekatan itu dilakukan dengan cara mengakrabkan diri sdengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru.

Dari hasil interview yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dan pegawai SMP Nur Adia terdiri dari kegiatan strategi formal dan strategi non formal. Kedua kegiatan ini.

bertujuan untuk kegaiatan pengembangan komitme organisasi. Strategi formal terdiri dari kegiatan supervisi dan pelatihan, sedangkan kegiatan strategi non formal adalah kedisiplinan dan motivasi guru.

1. Faktor Pendukung

Proses pelaksanaan Manajemen kepala sekolah memerlukan berbagai dukungan dari semua pihak, agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan harapan. Adapun faktor-faktor pendukung pelaksanaan manajemen Kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat adalah :

1. Bidang kepemimpinan kepala sekolah

Dalam membuat rencana kerja dan keputusan senantiasa didahului dengan musyawarah bersama staf kerja lainnya.

1. Kerjasama dengan lembaga pendidikan
2. Kerjasama dengan UNIMED berkaitan dengan pemantapan penyusunan perangkatpembelajaran
3. Kerjasama dengan UINSU dan Politeknik berkaitan dengan membantu memfasilitasi administrasi sekolah dengan bantuan aplikasi IT
4. Sarana, Prasarana dan Media Pembelajaran

Dengan dukungan sarana prasarana yang dimiliki SMP Nur Adia akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif dan efesien sehingga siswa dan guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik.

1. Lingkungan Masyarakat

Berkaitan dengan lingkungan masyarakat, SMP Nur Adia sangat terlihat kondusif apalagi lokasi sekolah yang sangat strategis karena berada di tengah-tengah lingkungan masyarakat yang agamis.

1. Faktor Penghambat

Selain beberapa faktor pendukung tersebut, ada juga beberapa faktor yang menjadi kendala atau penghambat pelaksanaan Manajemen Kepala SMP Nur Adia Tanjung Selamat diantaranya adalah:

1. Keterbatasan biaya, waktu dan tenaga, untuk melakukan kegiatan yang menyangkut peningkatan tugas dan kinerja guru sehingga diperlukan biaya yang cukup besar, waktu yang efektif dan melibatkan banyak pihak. Kendalalainnya dikarenakan anggaran di SMP Nur Adia Tanjung Selamat masih ditentukan oleh pihak yayasan.
2. Kebijakan Pemerintah yang tidak konsisten, dengan banyaknya peraturan dan kebijakan terhadap pendidikan menyebabkan banyaknya kebijakan yang kurang efektif bila diterapkan kepada guru dan siswa di sekolah. Hal ini menyebabkan kebingungan pada pihak manajemen sekolah khususnya SMP Nur Adia Tanjung Selamat.
3. Guru

Faktor yang berasal dari dalam seperti : 1) Perbedaan kemampuan dasar para guru, hal ini terjadi karena adanya perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan umur. 2) Kedisiplinan guru untuk hadir kesekolah. 3) Melaksanakan dan mengikuti kebijakan kepala sekolah yang masih kurang. Faktor penghambat yang berasal dari luar, seperti: 1) Kesehatan guru dalam melaksanakan tugas. 2) Banyak guru-guru SMP Nur Adia Tanjung Selamatyang tempat tinggalnya jauh dari sekolah. 3) Banyak guru tidak tetap di SMP Nur Adia Tanjung Selamat sehigga guru kurang fokus terhadap lingkungan sekolah.

Sebagaimana hasil penelitian Salim Aktar, M Zainuddin, H Abdul Muin Sibuea(2018) Untuk menguji validitas angket digunakan rumus perhitungan product moment, dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus alpha. Koefisien reliabilitas angket Budaya Organisasi sebesar 0,921 dan koefisien reliabilitas kompetensi manajerial sebesar 0,904. Dengan demikian instrumen yang digunakan adalah angket kategori sangat tinggi. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi dan koefisien jalur. Berdasarkan hipotesis yang diuji dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan: (1) budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur = 0,222, (2) kompetensi manajerial dosen terhadap kinerja dosen dengankoefisienjalursebesar0,156

* + 1. **Perencanaan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Untuk menjalankan Mengembangkan Komitmen Organisasi pada SMP Nur Adia Tanjung Selamat maka secara manajerial hubungan antara atasan dengan bawahan dan spesialisasi komitmen kerja dapat dilihat dari struktur organisasi dan kepemimpinan yang ada. Dalam pengaturan tata kerja SMP Nur Adia Tanjung Selamat tidak terlepas kaitannya dengan manajemen kepala sekolah. Pengaturan Mengembangkan Komitmen Organisasi yang baik dapat diperhatikan melalui struktur organisasi suatu instansi.

Selain itu, untuk mencapai tujuannya, keterlibatan seluruh anggota dalam struktur organisasi sangat dibutuhkan. Adanya pembagian dalam tugas, wewenang dan tanggung jawab, komunikasi merupakan bentuk yang disusun dan direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu. Dalam hal ini, organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri dari unit- unit sosial, kelompok orang yang mengemban berbagai tugas dan koordinasi untuk memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dilihat berdasarkan susunan organisasinya, komitmen organisasi di SMP Nur Adia Tanjung Selamat mempunyai lima unsur penting, yaitu :

1. Adanya struktur yang menggambarkan garis komando dan garis staf sebagai garis otoritas gagasan-gagasan
2. Adanya pembagian kerja yang berkaitan dengan kedudukan, tugas dan fungsi masing-masing
3. Adanya komunikasi dan koordinasi dalam rangka mencapai tujuan
4. Adanya skala yang menggambarkan hierarki hubungan antara atasan dengan bawahan
5. Adanya fungsional yaitu perbedaan tugas dan tanggung jawab pada setiap individu dalam organisasi

Selanjutnya, menjalankan dan mengembangkan komitmen organisasi adalah terbagi dalam beberapa hal, yaitu penyusunan jadwal pelajaran yang disusun oleh bagian/tim kurikulum disesuaikan dengan kelas masing-masing, penyusunan jadwal semester disesuaikan dengan kesepakatan sekolah pada saat rapat penyusunan jadwal semester, serta penyusunan jadwal pembinaan guru, dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan setiap satu bulan sekali.

Melihat dari hasil penelitian dan pembahasan bahwa pengaturan dalam megembangkan komitmen organisasi yang ada di sekolah sudah baik. Selain itu, dalam menerapkan komitmen gurur, kepala sekolah mempunyai strategi agar tugas kepemimpinannya berjalan dengan lancar, antara lain dengan mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. kepala sekolah SMP Nur Adia mengambil kebijakan bahwa guru dan siswa harus datang kira-kira 15 menit sebelum jam pelajaran dimulai, tata tertib ini lebih dikhususkan pada guru yang mengajar di jam pelajaran pertama.

Karena kedisiplinan tersebut, guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar/berhalangan hadir, guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat sehingga ia tidak masuk untuk mengajar dan wajib memberi tugas kepada peserta didik. Jadi, meskipun guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya.

Sebagaimana hasil penelitian Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti(2023) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada MAN 2 Subulussalam, Kepala sekolah MAN 2 Subulussalam menerapkan model kepemimpinan situational. (2) implementasi dari model kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah MAN 2 Subulussalam ini memiliki 3 prinsip dalam hal Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah MAN 2 Subulussalam yaitu : (1) Kerjasama antara Kepala Sekolah dan guru, (2) displin (3) Adanya Partisipasi. setelah penerapan model kepemimpinan pada MAN 2 Subulussalam diterapkan banyak perubahan yang terjadi pada lingkungan sekolah,seperti perubahan dalam hal budaya islami yang membuat siswa tersebut lebih giat dalam hal keagamaan sehingga guru dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pendidikan pada MAN 2 Subulussalam.

* + 1. **Pengevaluasian Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasi Studi Di SMP Nur Adia Tanjung Selamat Deli Serdang**

Kepala sekolah menjalankan pengevaluasian untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan. kepala sekolah mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah.

Pengevaluasian dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengevaluasian dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat sebagai pengevaluasi menjalankan tugasnya, secara efektif, dengan cara:

1. Melakukan kunjungan kelas, sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan.
2. Mengefektifkan guru piket untuk membantu ketertiban pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar. Misalnya guru piket harus bisa memfungsikan/menggantikan guru yang berhalangan hadir, atau apabila ada guru yang berhalangan hadir lebih dari satu orang, guru piket menunjuk salah satu guru bidang studi yang serumpun (ini sudah jadi keputusan) sebagai pengganti guru yang berhalangan hadir tersebut, sehingga kegiatan belajar mengajar tetap berjalan dengan lancar. Selama ini guru piket di SMP Nur Adia Tanjung Selamat telah berfungsi dengan baik, sehingga jarang sekali ditemukan pada waktu efektif belajar ada kelas yang kosong tanpa seorang guru yang berfungsi sebagai pemandu kegiatan belajar mengajar. Pengefektifan guru piket ini digunakan kepala sekolah sebagai metode pengawasan sekaligus pengevaluasian terhadap guru secara tidak langsung.

Untuk menunjang pelaksanaan komitmen guru melalui kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, guru piket mempunyai peran yang sangat besar, antara lain :

1. Mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)
2. Mengatur pergantian jam kegiatan belajar mengajar
3. Mengganti/memberikan tugas dari guru yang berhalangan hadir
4. Mengendalikan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar
5. Memberikan izin bagi siswa yang mempunyai keperluan atau tugas ke luar sekolah.

Oleh karena itu, apabila difungsikan secara optimal, guru piket akan sangat membantu terhadap ketertiban proses pengawasan belajar mengajar, karena guru piket secara umum berfungsi sebagai pengendali dari pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Nur Adia tidak hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, tetapi kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya juga. Sebab pengawasan mempunyai fungsi yang sangat penting, khususnya bagi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran, sebab guru merupakan ujung tombak pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), dan ini berpengaruh langsung terhadap proses pendidikan yang akhirnya berdampak terhadap kualitas mutu pendidikan.

Sebagaimana hasil penelitian Salim Aktar. Amin, Sri Kesumawaty, (2021). Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan uji *credibility* dengan, menggunakan teknik triangulasi, uji *transferability, dependability*, dan *confirmability*. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) perencanaan program supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru sudah tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) teknik supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan menggunakan teknik supervisi secara individu dan kelompok, (3) evaluasi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dilihat dari kinerja yang ditunjukkan guru, dengan adanya kegiatan supervisi ini guru sangat terbantu dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.

Ditambahkan oleh Faisal Rahman Dongoran, Dkk.(2023) Monitoring merupakan proses pengumpulan data dan informasi secara rutin untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program, memberikan petunjuk secara dini tentang adanya masalah dan jalan keluarnya yang perlu diketahui oleh pelaksana dan pembuat keputusan, tanpa memberikan penilaian apakah efektif dan efisien atau tidak. Fokus monitoring adalah pada komponen proses pelaksanaan program, baik menyangkut proses pengambilan keputusan, manajemen kelembagaan, maupun kegiatan belajar mengajar di sekolah. monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah meliputi: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Kedua, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya

**BAB V**

**KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI**

* 1. **Kesimpulan**

Dari paparan data hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya ditemukan kesimpulan yang berhubungan dengan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nur Adia, yaitu:

1. SMP Nur Adia Tanjung Selamat telah melaksanakan dengan cukup baik kebijakan-kebijakan untuk mengembangkan komitmen organisasi melalui pengajaran guru serta berusaha meningkatkan program tersebut agar dapat lebih mudah diterapkan oleh guru dan siswa melibatkan seluruh stake holder sekolah. Perumusan Kebijakan Kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan dengan: 1) Proses perencanaan melalui identifikasi kebutuhan sumber-sumber pikiran kebijakan seperti adanya gagasan baru yang berasal dari hasil Musyawarah, diskusi dan forum rapat, 2) Melakukan implementasi kebijakan, serta 3) Melakukan evaluasi kebijakan.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Komitmen Organisasimenyediakan sarana prasarana, seperti layanan bentuk kerja sama dengan semua pihak pendidikan, yakni UNIMED, UINSU dan Politeknik untuk membantu guru dalam membuat RPP, pembelajaran e-lerning dan melakukan motivasi serta inovasi dalam pembelajaran.
3. Pengaturan komitemen guru melalui SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan kepala sekolah dengan membentuk tim manajemen sekolah. Tugas bagian manajemen yaitu merumuskan tupoksi dari setiap kelompok dalam struktur organisasi sekolah dengan cara membagi tugas sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang ada.Kegunaannya agar masing-masing kelompok lebih mengerti dan memahami tugas pokok dan fungsi yang ada, serta diharapkan komunikasi dan koordinasi antara satu sama lain berjalan dengan baik.
4. Pengevaluasian kepala sekolah SMP Nur Adia Tanjung Selamat dilakukan melalui dua tahapan yaitu: 1) Pengevaluasian secara langsung dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan seperti memantau dari depan sekolah dan melakukan kunjungan ke kelas-kelas. 2) Pengevaluasian secara tidak langsung dilakukan dengan cara bertanya dan meminta laporan wakil kepala sekolah, guru BK, guru piket dan wali kelas serta melibatkan pengawasan kepada pihak lain seperti pengawas akademik, komite sekolah dan orang tua siswa.
   1. **Saran-saran**

Sebagai saran dari penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

* + 1. Kepala sekolah hendaknya dalam perumusan dan menetapkan kebijakannya harus dilakukan secara cerdas bukan hanya cerdas intelektual tapi juga cerdas secara emosi sehingga semua keputusannya menjadi inspirasi bagi seluruh warga sekolah. Kepala sekolah harus benar-benar memahami fungsinya sebagai edukator, manajer, supervisor, leader, innovator dan motivator, karena itu dalam setiap kinerjanya harus selalu melakukan *self evaluation*, atau perbaikan secara terus menerus.
    2. Dalam pengaturan tata kerja hendaknya tupoksi yang sudah ada di berlakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan disesuaikan dengan peraturan dan undang-undang penyelenggaraan pendidikan serta dalam melaksanakan tugasnya tidak ada guru yang rangkap jabatan sehingga semua tugas yang dilaksanakan dapat efektif dan efesien.
    3. Untuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah hendaknya lebih *continiue* sehingga kepala sekolah dapat memahami kondisi sekolah dengan melakukan interaksi kepada guru dan siswanya sehingga kepala sekolah dapat memahami keluhan dan permasalahan yang akan dihadapi.
    4. Kepada para guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan keikhlasan, kejujuran, kesabaran, keterampilan, rasa tanggung jawab, kecintaan terhadap profesinya dan amanah yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.
  1. **Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

* + 1. Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini mengkaji tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru diperoleh dari temuan penelitian dapat dikatakan bahwa manajemen kepala sekolah yang baik akan dapat menciptakan kinerja pengajaran guru yang optimal. Dengan demikian program dan rumusan kebijakan manajemen kepala sekolah dalam penelitian ini dapat diterapkan sebagai rujukan teori untuk proses pembentukan kinerja pengajaran guru yang optimal di sekolah-sekolah.
2. Manajemen kepala sekolah yag baik dapat menciptakan kinerja pengajaran guru yang baik,maka SMP Nur Adia Tanjung dapat mempertahankan hal-hal positif yang telah dilaksanakan dalam pelaksanaan penelitian ini dan terus mengembangkan perbaikan manajemen kepala sekolah melalui program dan rumusan kebijakan yang lebih luas lagi sehingga akan memberikan kemudahan bagi para guru dalam melaksanakan kinerja pengajaran yang optimal dan tentu akan berdampak bagi pembalajaran yang lebih efektif dan optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa
   * 1. Implikasi Praktis
   1. Manajemen kepala sekolah yang mumpuni memiliki dampak positif dan negatif bagi kinerja pengajaran guru.Dampakpositifnyaadalah kinerja pengajaran guru terlaksana secara baik dan optimal melalui program dan rumusan kebijakan yang sudah dirancang dan dilaksanakan sekolah setisp hsrinys.Sedangkan dampak negatifnya adalah melalui program rumusan kebijakan manajemen kepala sekolah bagi guru yang yang tidak memiliki motivasi tinggi akan menganggap program-program ini menjadi beban yang harus dijalankannya secara terpaksa sehingga guru tersebut akan semakin tertekan apalagi bagi guru yang tidak menguasai IT karena faktor usia sebagai tuntutan pembelajaran masa kini. Untuk itu, diharapkan pihak sekolah mampu membimbing dan membangkitkan motivasi guru agar ia tertarik dan bersedia melaksanakan program dan rumusan kebijakan manajemen kepala sekolah dengan sukarela dan bahagia.
   2. Kepala sekolah harus mampu menjamin seluruh stake holder sekolah telah mampu mengimplementasikan rumusan kebijakan yang sudah ditetapkan kemudian mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap rumusan kebijakan tersebut. Kepala sekolah dan pihak manajemen harus menjadi contoh terdepan dalam menerapkan rumusan kebijakan tersebut secara baik dan disipilin setiap harinya sehingga dapatmenjadi contoh bagiseluruh warga sekolah untuk menciptakan suasana dan kondisi yang diharapkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aamodt*,* G.M. (2018). *Applied Industrial/ Organizational Psychology*. Belmont,. California: Wadsworth, Inc

Adi, B. W. (2018). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Kepala Sekolah.* Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 19(2), 206-221. https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i2.277

Amini, Aktar S., Handayani, E. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Khazanah Pendidikan-*Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK), 15 (2), 189-198

Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. (2021). *[Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar](https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2374)*. Jurnal Kepemndidikan Vol 5 (3).

Basri, Hasan. (2014). *Kepemimpinan*Kepala Sekolah. Bandung: CV Pustaka. Setia.

Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.

Danim, Sudarwan dan Suparno. (2009). Manajemen dan Kepemimpinan. Transformasional Kekepalasekolahan. Jakarta. Rineka Cipta.

Desliana Pane. (2019). [Analisis Manajemen Berbasis Sekolah, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat](http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18245).Thesis, Universitas Muhaammadiyah Sumatera Utara [https://scholar.google.com/citations?view\_op=view\_citation&hl=en&user=lPRQtywAAAAJ&citation\_for\_view=lPRQtywAAAAJ:HE397vMXCloC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_%20citation&hl=en&user=lPRQtywAAAAJ&citation_for_view=lPRQtywAAAAJ:HE397vMXCloC)

Didit Darmawan. (2016). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Oleh.* Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia Volume 2 (3).

Dirawat, dkk, (1986).*Pengantar Kepemimpinan Pendidikan.* Surabaya: Usaha. Nasional

Eni Agustina Br. Singarimbun, Saiful Bahri, Salim Aktar. (2022). *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Manajamen Berbasis Sekolah (Studi Kasus Di Smp Negeri 14 Binjai)*. Jurnal Guru Kita, Vol 6(2)

Faisal Rahman Dongoran, Dkk. (2023). *[Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat](http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11238)* Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) Vol 5(1)

Hikmat, Mahi. (2018). *Jurnalistik: Literary Journalism*. Jakarta: Prenadamedia

Kuntjoro, Z S. 2002*.* Jurnal Psikologi: Dukungan Sosial pada Lansia. <http://repository.ubharajaya.ac.id/335/5/201210515063_Citra%20Destianti_Daftar%20Pustaka.pdf> diakses pada tanggal 8 November 2021

Kurniawan,Didin dan Imam Machali. (2018). Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan.Jogjakarta:AR-RUZZ MEDIA

Liu, Y., & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment.

Marlinang Sihite, Amini, Sri Wahyuni Gultom, Jimmy Susilo, Juni Mery Ria Manullang,Bahagia Barus (2023). *[Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri 5 Satu Atap Kerajaan Pardomuan](http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11236)*. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) vol 5 (1)

Miles M,. B, Huberman, A. M dan Saldana, (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebooksedition 3* USA: sage Publication terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI – Press

Mulyasa. (2018).*Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. rosdakarya bandung

Pratiwi, Sri Nurabdiah dan Ermika Zulti (2023*).* [*Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subulussalam*](https://scholar.google.com/scholar?cluster=10354307421453301049&hl=en&oi=scholarr)*.* Jurnal universitas pahlawan

Pulungan, Lilik Hidayat (2020) Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner , Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan. Doctoral thesis, UNIMED

Rika hernita. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Melalui Manajemen Berbasis Sekolah*. [JMKSP. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)](https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/index)

Robbins*,* Stephen P. dan Timothy A. Judge*.*(2018). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12.* Jakarta: Salemba Empat

Saefullah. (2018). *Psikologi Perkembangan dan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka. Setia

Salim Aktar, M Zainuddin, H Abdul Muin Sibuea.(2018). [*Effect of Organizational Culture and Managerial Competence on Performance of Lecturerin Obstetrics Study Program at Private University of North Sumatera*](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785998&val=7833&title=Effect%20of%20Organizational%20Culture%20and%20Managerial%20Competence%20on%20Performance%20of%20Lecturerin%20Obstetrics%20Study%20Program%20at%20Private%20University%20of%20North%20Sumatera)*.* Jurnal vol 1 (1)

Salim Aktar. Amin, Sri Kesumawaty, (2021). *Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar .* Jurnal Edumaspul, 5 (2),

Sopiah*.* (20018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset

Sri Rahmi. (2019). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar.* Vol 4 (2).

Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif* : Skripsi dan Tesis. Yogyakarta : Suaka Media

Sugiyono. (2009).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

SyafaruddindanNasution. (2019). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIGRAF

Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wirdatul Jannah (2014). *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto. Bahana Manajemen Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1

Yuwono. (2018). *Psikologi dan Industri dan Organisasi*. Surabaya: fakultas Psikologi Universitas Erlangga

**Lampiran 3**

**HASIL WAWANCARA**

**Kode : 01 wwncr/ kepasek**

**Tanggal : 10 juli 2023**

**Lokasi : ruang kep**

**Obsr : Yun**

P ; Apa bentuk rumusan Kebijakan yang Ibu lakukan untuk meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Nuradia tanjuung selamat ? mohon dijelaskan?

Jawab : Bentuk rumusan kebijakan untuk meningkatkan pengajaran guru dengan meningkatkan budaya sekolah seperti menerapkan kedisiplinan dari waktu ke waktu, disiplin berpakaian, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru-guru, meningkatkan etos kerja pada seluruh warga sekolah, memberikan motivasi, apresiasi kepada guru-guru yang memiliki dedikasi terhadap sekolah

P : Siapa Sajakah yang Bapak libatkan dalam merumusan kebijakan di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan seluruh warga sekolah

P ; Bagaimana Bapak melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaska?

Jawab : Untuk merumuskan kebijakan tersebut dengan melakukan beberapa tahapan yaitu: pertama perencanaan kebijakan dilakukan dengan proses identifikasi kebutuhan, sumber-sumber pikiran kebijakan dan penentuan tujuan kebijakan. Kedua melakukan Implementasi Kebijakan seperti melakukan langkah-langkah konkrit untuk membekali guru-guru mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan yang dipersyaratkan. Ketiga Evaluasi kebijakan yang dilakukan untuk menilai dan mengukur efektifitas inovasi dari hasil belajar siswa dan mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru selama mengajar.

P ; Untuk apa Bapak melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Agar kegiatan pembelajaran disekolah dapat berjalan dengan baik dan guru guru disekolah memiliki kompetensi yang lebih baik lagi sehingga guru guru dapat dedikasi yang tinggi terhadap sekolah.

P : Mengapa Bapak melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Saya sebagai kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pengajaran guru disekolah sehingga terciptanya pembelajaran yang berkualitas. Kebijakan untuk guru dalam bentuk: mendatangkan nara sumber, membuat

semacam Workshop dan Pelatihan setiap bulan sekali dengan mendatangkan narasumber dari UNIMED dengan memberikan materi untuk meningkatkan kinerja guru tentang model pembelajaran, dan kita juga bekerjasama dengan pihak UINSU dan Politeknik dalam membuat pelatihan penggunaan IT dalam kegiatan belajar mengajar kepada guru-guru. dan untuk mengevaluasi situasi lapangan tentang kendala guru selama mengajar dilakukan dengan melakukan rapat bulanan. Seluruh guru dibebaskan untuk memberikan masukan dan mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh para guru.

**Kode : 02 wwncr/ kepasek**

**Tanggal : 20 juli 2023**

**Lokasi : ruang kep**

**Obsr : Yun**

P ; Apa saja bentuk Pengaturan tata kerja yang Bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Negeri 1 Sunggal? Mohon dijelaskan?

Jawab : Bentuk pengaturan tata kerja adalah, pertama dibuat rencana kerja di RAKS di dalam RAKS itu diharapkan kompetensi guru berupa workshop pengembangan pembelajaran di kelas. Kedua, Mengundang stakeholder yang di sekolah yaitu guru,wakil kepala sekolah, pengawas, komite sekolah dan orangtua kemudian mengumumkan rumusan kebijakan yang sudah diperoleh dari hasil rapat bersama.Ketiga, mengklasifikasikan per-MGMP, bagaimana kekurangnya kekurangan masing masing mata pelajaran sesuai kebutuhan per mata pelajaran.

P : Siapa Sajakah yang ibu libatkan dalam pengaturan tata kerja di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Semua stekholder sekolah ( kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pengawas, komite, orangtua dan dinas pendidikan

P : Bagaimana Ibu melakukan pengaturan tata kerja dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Saya klasifikasikan per MGMP , bagaimana kekurangnya kekurangan masing masing mata pelajaran sesuai kebutuhan per Mata pelajaran

P ; Untuk apa Ibu melakukan pengaturan tata kerja dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Untuk menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran disekolah

P ; Mengapa Ibu melakukan pengaturan tata kerja dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Untuk mengetahui TUPOKSI masing masing guru dalam pengelolaan pembelajaran

**Kode : 03 wwncr/ kepasek**

**Tanggal : 10 agustus 2023**

**Lokasi : ruang kep**

**Obsr : Yun**

**P ; Apa saja pengawasan yang Bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Negeri 1 Sunggal? Mohon dijelaskan?**

**Jawab :** Melalui kegiatan supervisi akademik, kepala sekolah bersama guru senior melakukan pengawasan untuk meningkatkan pengajaran guru. Pengawasan manajerial dan pengawas akademik.

**P ; Siapa Sajakah yang Bapak libatkan dalam pengawasan di sekolah? Mohon dijelaskan!**

**Jawab :** Kepala sekolah, pengawas, komite sekolah dan guru senior

**P ; Bagaimana Bapak melakukan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?**

**Jawab :** Melalui kegiatan supervisi akademik, kepala sekolah bersama guru senior melakukan pengawasan untuk meningkatkan pengajaran guru. Pengawasan manajerial dan pengawas akademik. Pengawasan ini hal yang penting maka yang perlu dilakukan adalah melaksankan supervisi kelas dua kali dalam seminggu dilakukan secara langsung ke kelas-kelas dan juga bisa tidak langsung bertanya kepada wakil saya, guru BK maupun guru piket kemudian bisa juga melalui rapat bulanan yang dilakukan satu kali dalam sebulan dengan guru bidang studi dan wali kelas yang dilakukan di awal atau di akhir bulan setiap sabtu. Selanjutnya, meminta laporan dari guru2 terhadap hasil belajar dan wali kelas tentang kegiatan KBM dan kegiatan ibadah siswa.

**P : Untuk apa Bapak melakukan pengawasan dalam meningkatkan mengembangkan komitmen guru ataupun komitmen organisasi yang meliputi pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan**

**Jawab :** Untuk memperoleh pembelajaran yang menyenangkan dan hasil belajar yang memuaskan.

**P : Mengapa Bapak melakukan pengawasan dalam mengembangkan komitmen organisasi meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan!**

**Jawab :** Sebagai kepala sekolah yang baik harus menguasai bagian bagian terpenting didalam pembelajaran contoh : supervisi teknik, administrasi pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, pengelolaan keuangan dan kedisiplinan pendidik

**P ; Faktor pendukung dan penghambat SMP Nuradia?.Apa Sajakah yang menjadi faktor pendukung manajemen Bapak dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru ? Mohon dijelaskan:**

**Jawab :** Faktor pendukung yaitu guru yang mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya, sarana prasarana kita yang mendukung kegiatan belajar mengajar, adanya kerjasama dengan pihak UNIMED, USU dan Politeknik dalam melakukan pelatihan dan pembinaan guru-guru, kemudian adanya kegiatan yang khusus untuk memperkuat keimanan dan ilmu agama guru-guru dengan pengajian setiap bulannya..

**P ; Apa Sajakah yang menjadi faktor penghambat manajemen Bapak dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru? Mohon dijelaskan!**

**Jawab :** Dari segi finansial (keuangan sekolah) kalau dananya kecil otomatis kinerja pengajaran disekolah terganggu .Fasilitas disekolah (sarana dan prasarana) disekolahKondisi alam disekolah**dana** Kompetensi guru (kompetensi profesioanal pribadi guru tersebu )

**Lampiran 4**

**HASIL WAWANCARA**

**Kode : 01 /wakasek/ rukep**

**Lokasi ; ruang kepala sekolah**

**Tanggal 20 agustsi 2023**

P ; Apa saja rumusan Kebijakan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Negeri 1 Sunggal? Mohon dijelaskan?

Jawab : Rumusan Kebijakan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Negeri 1 Sunggal adalah Mengadakan workshop setiap mata pelajaran dan praktik di setiap mata pelajaran. Dan Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metodemengajar, kemampuandalammenilaianakdidik, memperbaikisituasibelajar (ketenangan dan kenyamananbelajar)

P ; Siapa Sajakah yang dilibatkan Kepala Sekolah dalam merumusan kebijakan di sekolah? Mohon dijelaskan

Jawab : Yang dilibatkan dalam merumuskan Kebijakan di sekolah adalah Guru, Wakil Kepala Sekolah, Pengawas, Komite Sekolah, Orang tua siswa dan Dan seluruh stake holder sekolah.

P ; Bagaimana Kepala Sekolah melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Biasanya kalau untuk perumusan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, pastinya selalu Mengundang guru, wakil kepala sekolah, pengawas, komite sekolah, dan orang tua untuk mengadakan rapat dan meminta masukan dari stake holder dan menyatukan pendapat. Sebelum membuat perumusan kebijakan bisanya ada langkah-langkah yang kami lakukan seperti kami membuat perencanaan terlebih dahulu tentang kebijakan apa yang akan dibuat kemudian kebijakan itu dilakukan gurunya dengan harapan akan ada perubahan dari kebijakan tersebut dan setelah itu kami melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang sudah dilakukan. Tentunya semua perumusan kebijakan dimulai dengan forum diskusi, forum rapat baik itu kita rapat yang lingkupnya dalam kantor ini maupun rapat dengan seluruh warga sekolah.

P ; Untuk apa Kepala Sekolah melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah? Mohon dijelaskan?

Jawab : Kepala sekolah melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di sekolah untuk: meningkatkan kualitas pendidikan, menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah, memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya, meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya dan menciptakan guru-guru yang professional dan berkompeten.

P ; Mengapa Kepala Sekolah melakukan perumusan kebijakan dalam mengembengakan komitmen guru dlama bidang pengajaran?

Jawab : Kepala sekolah melakukan perumusan kebijakan dalam meningkatka kinerja pengajaran guru di sekolah sebab Dalam era reformasi pendidikan yang sangat monumental dalam dunia pendidikan, guru-guru harus dapat mengembangkan inovasinya khususnya dalam pengajaran kepada siswa dalam menunjang proses belajar mengajar.

**Lampiran 5**

Kode : 01 wwncr/ guru

Lokasi : ruang guru

Tanggal : 22 agustus 2023

Obser ; yun

p : Apa saja rumusan Kebijakan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru di SMP Negeri 1 Sunggal? Mohon dijelaskan?

Jawab : Meningkatkan kualitas guru dalam hal pemanfaatan lingkungan dan teknologi dalam mengajar dengan memberdayakan komunitas guru yang ada. Membentuk banyak iklim budaya mengajar menyenangkan kepada guru disekolah dengan membuat program program yang mendukung guru.

P ; Apakah anda setuju dan mendukung kebijakan tersebut? Mohon dijelaskan?

Jawab : Saya setuju dengan kebijakan yang disusun karena untuk bisa meningkatkan kinerja pengajaran, guru membutuhkan dukungan dari komunitas ( rekan sejawat) dan kepala sekolah

P ; Apakah anda dilibatkan dalam mencapai kebijakan tersebut? Jika ia, sampai sejauh mana? Mohon dijelaskan

Jawab : Memahami bagaimana Kepala Sekolah melakukan perumusan kebijakan bapak biasanya selalu memberikan kesempatan kepada kami untuk memberikan masukan-masukan terkait dengan permasalahan- permasalahan yang kami hadapi di dalam kelas. Bisa juga dengan mengapresiasi gagasan baru dari berbagai kegiatan guru seperti seminar, pelatihan dan rapat antar guru. Dari permasalahan itu, kepala sekolah bersama wakilnya melakukan perumusan kebijakan untuk mengatasi permasalahan dan gagasan baru yang kami sampaikan di dalam forum rapat.

P ; Bagaimana anda memahami kebijakan tersebut? Mohon dijelaskan?

Jawab : Saya memaknai kebijakan tersebut sebagai nilai nilai baru dalam meningkatkan budaya mengajar menyenangkan dan inovatif disekolah khususnya dimata pelajaran saya.

P ; Bagaimana anda menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan tugas dalam pencapaian kebijakan tersebut? Mohon dijelaskan?

Jawab : Saya meluangkan waktu semaksimal mungkin, tenaga dan pikiran saya kerahkan sebagaimana pengalamandan literasi yang saya miliki.

Lampiran

**HASIL DOKUMENTASI**

**Kode : 01 / dok/ dengan guru**

**Lokasi ; lapangan sekolah**

**Obse : yun**



Sumber dokumentasi peneliti

**Kode : 02 / dok/ dengan guru**

**Lokasi ; lapangan sekolah**

****

**Obse : yun**

sumber dokumentasi peneliti

**Kode : 03 / dok/ dengan guru**

**Lokasi ; lapangan sekolah**

**Obse : yun**

****

**Kode : 04 / dok/ dengan guru**

**Lokasi ; lapangan sekolah**

**Obse : yun**

****

****

****

****

****