

**ANALISIS PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAHDALAM
PENINGKATAN PARTISIPASI KERJA GURUDI SD NEGERI
NO.112260 GUNTING SAGA KECAMATAN KUALUH
SELATAN LABUHANBATU UTARA**

TESIS

Oleh

YUSNITA

NPM : 1920060040



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : YUSNITA

Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060040

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Konsentrasi :

Judul Tesis :

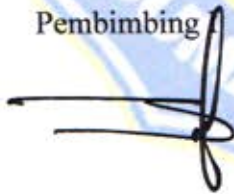
ANALISIS PERILAKU KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
PARTISIPASI KERJA GURU DI SD NEGERI
NO.112260 GUNTING SAGA KECAMATAN
KUALUH SELATAN LABUHAN BATU
UTARA

Pengesahan Tesis

Medan, 31 Agustus 2021

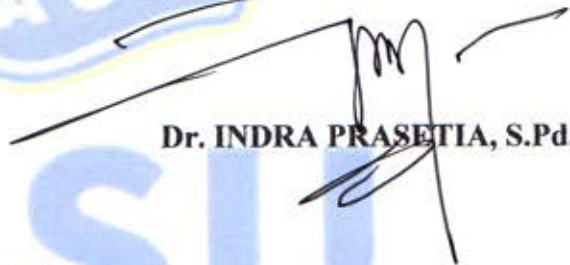
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Pembimbing II



Dr. INDR A PRASETIA, S.Pd, M.Si

Diketahui

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. INDR A PRASETIA, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

**ANALISIS PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENINGKATAN PARTISIPASI KERJA GURU DI SD NEGERI
NO.112260 GUNTING SAGA KECAMATAN KUALUH
SELATAN LABUHAN BATU UTARA**

YUSNITA

NPM: 1920060040

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 31 Agustus 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd**

Ketua

2. **Dr. AKRIM, M.Pd**

Sekretaris

3. **Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd**

Anggota

1.....
Pratiwi

2.....
Akrim

3.....
Emilda

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**ANALISIS PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENINGKATAN PARTISIPASI KERJA GURU DI SD NEGERI
NO.112260 GUNTING SAGA KECAMATAN KUALUH
SELATAN LABUHANBATU UTARA**

TESIS

Yusnita

NPM : 1920060040

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing dan memonitoring guru dalam peningkatan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan study kasus. Data diperoleh dengan teknik wawancara, observasi dan analisis dokumen. Analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing dan memonitoring guru dapat meningkatkan etos kerja, kualitas dan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar guru di kelas sehingga dapat meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga. Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan, 1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru dilakukan dengan cara membangun komunikasi yang baik antara sesama guru, menempatkan guru sesuai kompetensinya. 2. Dalam membimbing guru dilakukan dengan cara secara rutin melakukan pembinaan kesadaran kolektif dari setiap guru agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah; berusaha untuk bisa bersikap adil, dan selalu mengayomi seluruh guru. 3. Sedangkan dalam memonitoring guru dilakukan dengan melihat etos kerja, kemampuan kompetensi dan keprofesionalan guru dalam proses belajar mengajar. Secara teori penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan baru. Bagi praktisi berguna sebagai informasi yang sangat urgent.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan, peningkatan, partisipasi kerja

**ANALYSIS OF LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL PRINCIPLES IN
INCREASING TEACHER WORK PARTICIPATION IN SD NEGERI NO.
112260 GUNTING SAGAKUALUH SELATAN DISTRICT
LABUHANBATU UTARA**

Yusnita

NPM : 1920060040

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the leadership behavior of school principals in motivating, guiding and monitoring teachers in increasing teacher work participation at SD Negeri No. 112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. Qualitative research with a phenomenological approach. Data collection techniques were carried out by interview techniques, observation and document analysis. Field data analysis using Miles and Huberman through the stages of data reduction, data presentation and drawing conclusions and verification. The results show that the leadership behavior of school principals in motivating, guiding and monitoring teachers can improve work ethic, quality and professionalism teachers in the teaching and learning process of teachers in the classroom so as to increase teacher work participation in SD Negeri No. 112260 Gunting Saga. Build good communication between fellow teachers, place teachers according to their competencies and do not discriminate between the teachers. school order; trying to be fair, and always nurturing all teachers and employees and always being friendly and attentive. 3. While in monitoring teachers, it is done by looking at the work ethic, competence and professionalism of teachers in teaching and completing daily teacher tasks. Theoretically this research is useful for the development of new, more productive theories. Practically useful as information for principals.

Keywords: Leadership Behavior, improvement, work participation

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kekhadirat Allah Subhahana wata'ala atas segala limpahan rahmat dan taufikNya selama ini,sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini dengan judul”Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara,sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian akhir tesis pada Program Study Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusuna tesis ini,penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak,oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada,

1. Bapak Dr.Agus Sani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr.Syaiful Bahri M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utaran dan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr.Indra Prasetia,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,juga sebagai Pembimbing II yang sudah banyak memberikan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh Dosen Pengajar pada Prody Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU.
5. Suami tercinta(Muhammad Yamin,S.Pd.) yang telah banmyak memberikan dukungan moril,saran dan motivasi sehingga terselesaikannya tesis ini.
6. Seluruh teman teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU yang telah banyak memberikan dorongan,kerjasama yang baik selama masa kuliah.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan tesis ini masih banyak kesalahan dan kekurangan.Penulis membuka diri untuk saran yang membangun

demi kemajuan wawasan IPTEK..Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi saya dan bagi kita semua.

Medan, September 2021

Peneliti.

YUSNITA

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan Pembimbing	
Daftar Riwayat Hidup	
Abstrak	i
Abstrack	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Fokus Penelitian	11
1.3.Rumusan Masalah.....	11
1.4.Tujuan Masalah.....	12
1.5.Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Pengertian dan Konsep PerilakuKepemimpinan	14
2.1.2. Tipe, Model dan Fungsi Kepemimpinan	26
2.1.3. Kepemimpinan Pendidikan.....	35
2.1.4. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan	38
2.1.5. Konsep Dasar Partisipasi dan Partisipasi Guru dalam Pendidikan.....	45
2.1.5.1. PengertianPartisipasi.....	45
2.1.5.2. Bentuk Partisipasi	47
2.1.5.3. Guru dalam Kelompok Kerja Guru(KKG).....	50
2.1.5.3.1.Pengertian Kelompok Kerja Guru	50
2.1.5.3.2.Tujuan dan fungsi pelaksanaan KKG.....	51
2.1.5.3.3. Organisasi Pada Kelompok Kerja Guru (KKG)	56
2.1.5.3.4. Program Kelompok Kerja Guru.....	57
2.1.5.4 Sumber Daya Manusia Pada Kelompok Kerja Guru	59
2.2. KerangkaBerpikir / Konseptual	65
2.3. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	67
BAB III METODE PENELITIAN	70
3.1. Pendekatan Penelitian	70
3.2. Subyek dan Obyek Penelitian.....	70
3.3. Tempat dan WaktuPenelitian.....	71
3.4. Sumber Data Penelitian	71
3.5. Unit Analisis	72

3.6. Teknik Pengumpulan Data	72
3.7. Teknik Analisis Data	74
3.8. Keabsahan Data	75
BAB IV HASIL PENELITIAN	79
4.1. Deskripsi Data Penelitian	79
4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	79
4.1.2. Identitas Sekolah.....	79
4.1.3. Sejarah Berdirinya SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan	80
4.1.4. Letak Geografis SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labura.....	80
4.1.5. Profil dan Keadaan Guru di SD Negeri No.112260 Gunting SagaKualuh Selatan.....	82
4.2. Paparan Data Penelitian.....	85
4.2.1.Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memotivasi Guru untuk meningkatkan partisipasi kerja.....	86
4.2.2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memotoring Guru untuk meningkatkan partisipasi kerja.....	90
4.2.3. Program yang diterapkan Kepala Sekolah sebagai pemimpin untuk meningkatkan partisipasi kerja.....	94
4.3. Pembahasan Data Hasil Penelitian	97
4.4 Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	100
4.4.1.Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberikan motivasi kepada guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.....	100
4.4.2 Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membimbing Guru Untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja	102
4.4.3 Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memonitoring Guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA.....	111

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Skema Struktur Organisasi KKG.....	65
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir/Konseptual.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Taksonomi Perilaku Kepemimpinan yang Efektif...	29
Tabel 4.1. Identitas Sekolah.....	92
Tabel 4.2. Identitas Kepala Sekolah.....	92
Tabel 4.3. Identitas Guru guru SD Negeri No.112690 Gunting Saga.....	93
Tabel 4.4. Data Jumlah Siswa SD N No.112260 Gunting Saga.....	95
Tabel 4.5. Keadaan Sarana dan Prasarana SD Negeri No.112260.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Wawancara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	105
Lampiran 2. Instrumen Wawancara Partisipasi Kinerja Guru	106
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian	107
Lampiran 4. Dokumentasi.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam kelangsungan proses pembelajaran disatu unit satuan pendidikan.Baik atau tidaknya kualitas pendidikan di satu sekolah sangat ditentukan oleh model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dari satuan pendidikan tersebut yaitu kepala sekolah.Jika manajemen kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dapat dijalankan atau diterapkan oleh guru – guru yang ada disekolah tersebut maka proses belajar mengajar yang terjadi disekolah akan berjalan baik,tetapi sebaliknya jika manajemen kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan(kepala sekolah) tidak berjalan sebagaimana mestinya,maka proses belajar mengajar sulit untuk berjalan lancar dan baik.Selanjutnya tugas dan fungsi kepala sekolah pemimpin(leader) dalam hal menyukseskan kegiatan belajar mengajar disekolah akan sangat ditentukan perilaku kepemimpinan dari kepala sekolah .Hal ini disebabkan karena kepala sekolah sebagi orang memiliki kesanggupan untuk mempengaruhi lingkungan sekolah melalui penerapan proses kepemimpinan yang dijalkannya.Dengan perilaku kepemimpinannya kepala sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kesuksesan dan kelancaran proses belajar mengajar pada satuan pendidikan yang dipimpinnya.Intinya perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat dominan dalam merencanakan,mengorganisir, mengawasi dan me-nyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Sebagai pimpinan kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran disekolah yang dipimpinnya.Baik buruknya kualitas pembelajaran dan kegiatan proses belajar mengajar bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala

sekolah. Pengembangan profesional para guru maupun tenaga kependidikan banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan warga sekolah dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan perilaku kepemimpinan dari kepala sekolahnya.

Kepala sekolah dengan kepemimpinannya dapat memutuskan sikap yang harus di ambil oleh warga sekolah dalam menghadapi arus globalisasi yang menghadirkan masalah nilai sebagai tantangan terbesarnya, yang mana sikap itu akan lahir dari nilai nilai yang disepakati untuk dikembangkan di sekolah. Bagaimanakah warga sekolah harus bersikap antipati, permisif ataukah harus selektif terhadap budaya asing yang menerobos masuk kedalam ranah privat mereka, tentu semua itu merupakan pilihan sikap yang masing-masing menimbulkan konsekuensi. Peran Kepala sekolah disini adalah menjadi figur sentral yang menginspirasi setiap orang. Dengan kekuatan visi seorang Kepala sekolah ia mendorong dan menggerakkan dengan kepribadiannya agar guru-guru dan tenaga kependidikannya menampilkan keteladanan.

Dengan jiwa enterpreneurialnya seorang kepala sekolah dapat melihat peluang dan tantangan dan dengan kompetensinya manajerialnya kepala sekolah dapat memastikan segala sesuatu berproses dengan sebagaimana mestinya. Karena pentingnya peranan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi konservatif dan progresif pendidikan juga karena peranan Kepala sekolah sangat urgen dalam memainkan peran strategis dalam mengembangkan budaya, karakter dan prestasi sekolah.

Satuan pendidikan yang berkeinginan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kegiatan dan proses belajar efisien sekolah dapat menjadi mesin penggerak yang mampu memotivasi gurun untuk bekerja semaksimal mungkin cariptakan iklim kerja yang kondusif dan Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah secara lebih spesifik, serta Kepala sekolah dituntut untuk memotivasi, membimbing guru secara efektif, membina hubungan baik antar warga sekolah agar terjadi

suasana kondusif, menggairahkan, produktif, kompak dan mampu melaksanakan perencanaan, melakukan monitoring dan mengevaluasi kinerja guru, demi terciptanya lingkungan belajar yang nyaman dan aman dengan lulusan yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian Peter dan Austin, seperti dikutip oleh Edward Sallis bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam sebuah institusi kependidikan dan dapat mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan serta mempengaruhi proses dan hasil belajar siswanya, serta dapat menambah dukungan dan partisipasi masyarakatnya. Penelitian juga menunjukkan sikap kebijakan birokrasi instansi pendidikan sangat dipengaruhi sikap dan kebijakan birokrasi. (Muhyidin Albarobis, 2012:8)

Terciptanya interaksi positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan menambah dorongan dan semangat bekerja bagi guru dan staf pendidikan di sekolah, selanjutnya visi dan misi akan semakin mudah diperoleh. Tetapi sebaliknya jika iklim sekolah tidak kondusif dan tidak sehat bagi kegiatan pendidikan maka menghasilkan interaksi edukatif yang tidak baik, menurunkan kinerja dan motivasi kerja dan staf yang pada akhirnya juga akan menurunkan partisipasi kerja guru, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif dan efisien tidak secara langsung memberikan kontribusi terhadap pembelajaran, namun secara signifikan akan dirasakan apabila kepemimpinan Kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah dan belajar yang memungkinkan interaksi antara guru dan peserta didik berkembang secara kondusif serta dapat mempengaruhi para pemangku kepentingan di lingkungan sekolah untuk ikut berpartisipasi sebagai bagian dari sekolah.

Seorang Kepala sekolah memiliki visi dan misi mengkomunikasikannya dengan segenap kemampuannya dalam mengambil

keputusan, mendorong dan memotivasi orang-orang yang dipimpinnya. Dengan gaya kepemimpinannya dia akan memberi pengaruh yang besar terhadap partisipasi kerja guru di sekolah. Kepala sekolah yang bertugas sebagai pelaksana, perencana dan pengawas serta pengendali untuk menyelaraskan semua sumber daya pendidikan bersama-sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dibawah kepemimpinannya. Sebab pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila ia dipercaya dan merasa puas terhadap kepemimpinan Kepala sekolahnya. Demikian juga siswanya akan memiliki motivasi yang tinggi dalam belajar. Masyarakat dan para orangtua siswa akan sepenuh hati mendukung kebijakan-kebijakan Kepala sekolah demi terwujudnya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin dalam hal ini Kepala sekolah berperan dalam memindahkan masukan-masukan berharga di bidang pendidikan sehingga menghasilkan hasil yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum yang sedang berjalan, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan bermutu tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi kepala sekolah serta kompetensi para guru dan tenaga kependidikan di sekolah.

Selanjutnya keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi manajer, karyawan, serta pegawai lainnya yang mampu menunjang aktifitas suatu satuan pendidikan. Disamping itu mutu pendidikan yang tinggi juga dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Berdasarkan amanat UUD 45 tentang Pendidikan yang dituangkan pada pasal 31 ayat 1 yang berbunyi: Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, dan pasal 31 ayat 2 UUD 1945 berbunyi: Setiap warga negara

wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Selanjutnya dalam Undang-Undang No.20.Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1, Pasal 1 ayat 1 yang mengatakan bahwa: Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Dalam rangka mendukung tercapainya tujuan Pendidikan Nasional, agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal, maka kunci utamanya berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Pendidik dalam hal ini guru yang dapat berperan serta dan turut berpartisipasi merencanakan dan mengembangkan program pendidikan disekolah haruslah memiliki beberapa kompetensi keguruan yang dapat meningkatkan kualifikasi dan kualitasnya sebagai guru profesional pada sekolah tempat bekerjanya dan dapat menambah kontribusi dan partisipasinya kerjanya di satuan pendidikan tersebut.

Beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mendukung keberhasilannya program pembelajaran disekolah sebagaimana ter-cantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah (PP) No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Seorang guru profesional harus dapat menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam dan dapat menguasai teknik teknik

pembelajaran,serta dapat menggunakan alat atau media pembelajaran.harus dikua.Keseluruhan kompetensi guru dalam pelaksanaannya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan satu persatu.

Guru yang professional dan berkualitas adalah guru yang mampu mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa secara optimal dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dari proses belajar mengajar di dalam kelas. Keadaan ini semua menunjukkan bahwa pendidikan yang baik, bermutu dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru. Guru merupakan tulang punggung dalam membangun satu Lembaga Pendidikan ataupun Satuan Pendidikan.

Dalam rangka perbaikan mutu dan kualitas layanan pendidikan, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru yang secara langsung akan memperbaiki mutu dan kualitas kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru dikelas yang pada akhirnya diharapkan terjadinya perbaikan peningkatan partisipasi dan kinerja guru. Program peningkatan partisipasi dan kinerja guru yang dilakukan pemerintah diantaranya adalah dengan menyelenggarakan diklat diklat yang berhubungan dengan peningkatan kualitas guru, diklat pengembangan propesi berkelanjutan, seperti PPG (Pendidikan Propesi Guru), Pembentukan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran) dan lain lain.

Sejak tahun 2005 pemerintah membuat kebijakan baru program yaitu Sertifikasi guru. Dengan menerbitkan Undang undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Undang Undang itu menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Setelah dikeluarkannya UU tersebut seluruh guru di Indonesia yang memiliki ijazah terakhir S1 atau D4 berhak mengikuti Diklat Sertifikasi guru yang diadakan Lembaga Pendidikan yang ditunjuk pemerintah. Dari program PPG dan Sertifikasi Guru, pemerintah berharap guru-guru yang bersertifikasi diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas pembelajaran dikelas. Sehingga diharapkan guru-guru yang sudah mengikuti Pendidikan Profesi Guru ataupun guru yang sudah memiliki Sertifikat pendidik diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas pembelajarannya dikelas. Selanjutnya guru yang sudah lulus program pendidikan sertifikasi guru akan mendapat tunjangan dari pemerintah sebesar gaji pokoknya bagi pegawai negeri sipil dan bagi guru non PNS akan disesuaikan dengan masa kerjanya.

Melalui program pendidikan sertifikasi guru pemerintah berharap mutu dan kualitas pendidikan di seluruh Indonesia dapat meningkat. Sejalan dengan peningkatan mutu gurunya sebagai tenaga pendidik akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan, meningkatkan mutu proses belajar mengajar guru disamping meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan meningkatnya mutu dan kualitas layanan pendidikan juga kesejahteraan tenaga pendidiknya diharapkan akan terjadi peningkatan partisipasi dan kinerja guru-guru diseluruh Indonesia. Namun, harapan pemerintah untuk peningkatan mutu dan kualitas layanan pendidikan diseluruh satuan pendidikan di Indonesia belum berjalan sebagaimana harapan pemerintah. Khususnya di sekolah-sekolah dasar yang berada di Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara Sumatera Utara, guru-guru yang sudah menjalani pendidikan profesi guru (PPG) dan sudah memperoleh Sertifikat Pendidik ternyata dilapangan kinerjanya belum memuaskan dan tetap sama seperti sebelum mendapat Sertifikat. Hal ini diperkuat dengan rendahnya nilai Ujian Nasional Siswa SD Negeri N0.112260 Guntung Saga sejak tiga tahun terakhir. Akibatnya siswa-siswi lulusan dari SD Negeri N0.112260 Guntung Saga kalah bersaing dengan SD Negeri lain yang berada di

Kecamatan Kualuh Selatan, sehingga pada akhirnya siswa-siswi dari SD Negeri N0.112260 Gunting Saga kebanyakan diterima di sekolah sekolah swasta yang berada di Kecamatan Kualuh Selatan.

Selain program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan sertifikasi guru, Sejak lima tahun terakhir pemerintah mencetuskan kebijakan baru yaitu Uji Kompetensi Guru (UKG). UKG bertujuan untuk mengukur kualitas dan mutu guru. Guru yang dinyatakan lulus UKG, otomatis si guru tersebut berhak mengikuti program Pendidikan Propesi Guru. Selanjutnya guru yang sudah mengikuti PPG dan dinyatakan lulus oleh Lembaga Pendidikan Profesi Guru, maka si guru tersebut berhak mendapatkan Sertifikat Pendidik dan dengan syarat-syarat yang ditetapkan pemerintah, guru akan mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Namun yang terjadi di lapangan, sejak tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018, 2019 dan 2020, tidak satu pun guru-guru SD Negeri 112260 Gunting Saga yang lulus UKG. Keadaan ini menunjukkan bahwa kualitas dan mutu guru-guru SD Negeri 112260 Gunting Saga masih rendah. Dan ini akan berimbas pada menurunnya partisipasi dan kinerja guru-guru dalam melaksanakan tugasnya dilapangan. Dari hasil monitoring yang dilakukan pada bulan Februari 2020, penulis sebagai pengawas SD Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Korwil Kecamatan Kualuh Selatan, peneliti mengamati bahwa kondisi kepala-kepala sekolah di SD Negeri yang berada di Kecamatan Kualuh, masih kurang optimal sebagai pimpinan (*leader*) maupun sebagai Supervisor, karena hasil supervisi tidak dianalisis dan dievaluasi, sehingga kepala sekolah tidak bisa melaksanakan tindak lanjut (*follow up*) dari supervisi guru tersebut. Sebagian Kepala sekolah kurang memberi gagasan yang baru dan inovatif untuk melaksanakan suatu perubahan demi kemajuan guru dan sekolah yang dipimpinnya.

Selain itu, dari hasil wawancara awal penulis dilapangan pada saat monitoring beberapa sekolah dasar negeri di kecamatan kualuh selatan,

peneliti mendapati gambaran kepemimpinan Kepala sekolah yang kurang efektif. Kepala Sekolah kurang memahami fungsinya sebagai leader atau pemimpin satuan pendidikan disekolahnya. Fungsi Kepala Sekolah yang seharusnya sebagai edukator, sebagai manejer, maupun sebagai supervisor tidak nampak dalam perilaku kepemimpinannya sehari-hari. Hal ini menyebabkan guru-guru sebagai tenaga pendidik tidak bersemangat dan kurang bergairah dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik yang baik. Guru-guru sebagai tenaga pendidik kurang disiplin dan kurang menghargai waktu. Disaat proses belajar mengajar sudah berlangsung beberapa jam, masih ada guru yang belum masuk dan guru-guru yang sudah di kelas masih mengobrol dengan guru kelas yang lain dan menurut keterangan yang didapat dari Kepala Sekolah keadaan ini sudah berlangsung lama, dan faktanya tidak ada tindakan yang diambil oleh kepala sekolah untuk menertibkan guru-gurunya. Hal itu karena kepala sekolah belum benar benar bertindak sebagai supervisor.

Akibat kepala sekolah yang belum benar benar bertindak sebagai supervisor, hal tersebut juga berakibat pada kesiapan guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Pada saat monitoring tentang supervisi ke sekolah-sekolah dasar di Kecamatan Kualuh Selatan, peneliti menemukan banyak guru yang tidak punya persiapan belajar, tidak punya administrasi pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) maupun Silabus Pembelajaran. Guru tidak punya Program Semester (Prosem) maupun Program Tahunan (Prota), Satuan Pembelajaran dan Administrasi Pembelajaran lainnya.

Berawal dari kondisi dan keadaan memprihatinkan tersebut peneliti tertarik melakukan observasi awal melalui wawancara tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah di beberapa sekolah binaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan partisipasi kerja guru-guru Sekolah Dasar. Peneliti membuat dua jenis isian berbentuk tabel isian, yang pertama wawancara tentang kepemimpinan Kepala sekolah, dan yang kedua

wawancara tentang partisipasi kerja guru-guru SDN No.112260 Gunting Saga.

Dari wawancara awal peneliti dengan Kepala Sekolah SDN No.112260 Gunting Saga,yaitu Ibu Megawati, S.Pd tentang kepemimpinana Kepala sekolah didapatkan bahwa di sekolah tersebut Kepala sekolah sudah memberikan motivasi dan pengarahan(bimbingan) tetapi belum maksimal. Hal itu terlihat dari kegiatan upacara mingguan, kepala sekolah sudah menyampaikan bimbingann dan selalu memberikan motivasi kepada guru-guru walaupun belum terlalu maksimal. Selain itu Kepala sekolah juga belum melakukan supervisi kelas dan memonitoring kegiata belajar mengajar secara rutin. Hal itu dijadwalkan dan direncanakan kepala sekolah dan berusaha untuk melakukan supervisi kelas dan memantaunya (memonitoring) secara rutin.

Dari wawancara yang dilakukan kepada salah seorang guru di SDN No.112260 Gunting Saga yaitu Ibu Butet,S.Pd,diperoleh informasi bahwa kinerja dan berpartisipasi guru dalam membantu kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah masih kurang optimal. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya arahan(bimbingan) juga motivasi dari kepala sekolah sehinga menyebabkan kurangnya berpartisipasi guru-guru dalam membantu kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun di luar sekolah. Selain itu guru belum melaksanakan KBM dengan baik sesuai kurikulum. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah tidak melakukan supervisi kelas dan memonitoring(memantau)nya secara rutin, sehingga dalam pelaksanaan KBM guru tidak terkontrol dan cenderung kurang disiplin.Dan juga dalam hal kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru-guru masih belum lengkap ada seperti RPP, Silabus, dan administrasi pembelajaran yang lain.

Berdasarkan realita dan kondisi diats menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan,membimbing dan memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk menyukseskan dan tercapainya tujuan

sekolah, sesuai visi dan misi yang sudah direncanakan. Ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan oleh seorang Kepala Sekolah diantaranya:

1. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi Kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
2. Kepala sekolah harus berperilaku dan memenuhi 5 (lima) standar kompetensi guru yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi mana-jerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi sosial.
3. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Demikian juga dengan partisipasi guru dalam mendukung terlaksananya proses belajar mengajar. Tanpa adanya dukungan dan partisipasi kerja yang optimal dari guru, sulit tercapai tujuan pendidikan sesuai visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari semua uraian di atas maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang, Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri No.112260 Guntung Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labura.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas, untuk memudahkan peneliti melakukan penelitiannya, maka penelitian ini difokuskan pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri No.112260 Guntung Saga dalam upaya meningkatkan partisipasi kerja guru-guru SD Negeri No.112260 Guntung Saga. Kec. Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara.

1.3. Rumusan Masalah

Setelah ditentukan fokus penelitiannya maka dirumuskan masalahnya secara deskriptif sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam

memberikan motivasi kepada guru-guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labura?

2. Bagaimanakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan(pengarahan) kepada guru-guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labura.?
3. Bagaimanakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan monitoring(memantau) kepada guru-guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labura.?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus penelitian dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labura.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam membimbing(mengarahkan) guru-guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labura.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memonitoring(memantau) guru-guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labura.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Jika tujuan penelitian dapat diperoleh maka tentunya akan membawa manfaat secara teoritis untuk administrasi pendidikan dan organisasi atau Lembaga dibidang pendidikan. Temuan-temuan yang didapat dari penelitian ini akan dijadikan bahan kajian untuk mengembangkan teori baru dan temuan ilmiah yang lebih produktif.

2. Manfaat praktis.

Secara praktis penelitian ini berguna sebagai bahan informasi bagi para kepala sekolah untuk dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan yang seperti apa yang dapat meningkatkan partisipasi kerja guru guru yang dipimpinnya. Bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya hasil penelitian ini merupakan sumbangan untuk meningkatkan mutu, produktivitas dan partisipasinya dibidang pendidikan. Bagi para pengambil keputusan, merupakan bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Perilaku Kepemimpinan

Sebelum mendefinisikan perilaku kepemimpinan terlebih dahulu kita membuat definisi perilaku. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Perilaku juga diartikan sebagai pandangan-pandangan ataupun perasaan yang diiringi kecenderungan buat berperan sesuai sikap objek tadi. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003). Pengertian perilaku dapat dibatasi sebagai keadaan jiwa untuk berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Perilaku juga diartikan sebagai suatu reaksi psikis seseorang terhadap lingkungannya, Reaksi yang dimaksud digolongkan menjadi dua, yakni: bentuk pasif (tanpa tindakan nyata atau konkrit), dan bentuk aktif (dengan tindakan konkrit).

Pendapat lain mengemukakan Perilaku adalah tingkah laku seseorang senantiasa didasarkan pada kondisi, yaitu tindakan mengenal atau memikirkan seseorang terlibat langsung dalam situasi itu dan memperoleh insight untuk pemecahan masalah (*Reward* dan *Reinforcement*). Dari sekian banyak definisi tentang perilaku penulis menyimpulkan bahwa perilaku atau tingkah laku adalah tanggapan seseorang terhadap lingkungannya yang didasarkan pada situasi dan kondisi dalam memecahkan persoalan yang ada disekitarnya.

Selanjutnya kita perlu menjelaskan atau mendefinisikan pengertian Kepemimpinan. Menurut Sudarwan Danim menyebutkan bahwa

kepemimpinan sebagai fenomena interaksi sosial yang kompleks dan seringkali sulit di pahami (Danim, 2010:06). Senada dengan itu Tony Bush dan Marianne Coleman juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan konsep yang kompleks dan mengalami perkembangan, selain itu kepemimpinan dipahami secara berbeda dalam kultur yang berbeda (Muhyidin, 2011).

Melihat sifat kepemimpinan yang kompleks seperti disimpulkan dalam beberapa kutipan diatas, maka tidaklah heran bahwa defenisi kepemimpinan akan terus mengalami perubahan dan akan terus bertambah jumlahnya sesuai dengan peran yang dijalankan. Keragaman defenisi kepemimpinan serta kemungkinannya untuk berkembang, tampaknya disebabkan oleh fakta bahwa kepemimpinan sering didefenisikan secara sembarang dan subjektif.

Dari sekian banyak defenisi kepemimpinan, peneliti merangkumnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan merupakan sesuatu proses dalam pengaruhi orang lain supaya ingin ataupun tidak ingin melaksanakan suatu yang di idamkan(H. E. Matondang, 2008).
2. Kepemimpinan merupakan ialah ikatan dimana satu orang ialah pemimpin pengaruhi pihak lain buat berkolaborasi secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas tugas yang berhubungan buat menggapai perihal yang di idamkan pemimipin(Anoraga serta Widiyanti, 2003).
3. Kepemimpinan adalah sifat sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain,pola pola interaksi atau hubungan Kerjasama antar peran,kedudukan dari satu jabatan administratif dan persuasif dan persepsi dari lain lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumijdo, 2005).

4. Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Burhanuddin Salam, 1996).
5. Kepemimpinan merupakan sesuatu proses pengaruhi yang dicoba oleh seorang dalam mengelola anggota kelompoknya buat menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah sesuatu wujud strategi ataupun teori mengetuai yang pastinya oleh orang yang dituturkan sebagai pemimpin.(Martinis Yamin serta Maisah, 2010: 74).
6. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau menggerakkan oranglain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Muhyidin, 2011).
7. Kepemimpinan adalah "proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran" (Rauch dan Behlin, 1984).
8. Kepemimpinan adalah "kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi" (House, 1999).
9. Kepemimpinan merupakan" metode mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, serta menghasilkan lingkungan guna menggapai suatu."(Richards serta Eigel, 1986).

Dari sekian banyak pendapat para ahli dalam mendefinisikan kepemimpinan penulis menyimpulkan dan mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: Tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Perilaku kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku seorang pemimpin terkait erat dengan beberapa hal, yaitu kemampuan yang dimilikinya, karakter setiap bawahan yang dipimpinnya, jabatan atau posisi tertentu yang diembannya, dan budaya organisasi serta situasi kondisi yang menyertainya. Kegiatan pemimpin dalam melakukan manajemen organisasi-nya mulai dari pengambilan keputusan sampai pada pelaksanaan dan evaluasi kerja menunjukkan suatu perilaku. Perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sorotan dan memengaruhi timbulnya perilaku anggota atau perilaku kelompok.

Apabila perilaku pemimpin seseorang baik, dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan motivasi, bimbingan (arahan), mengawasi (memonitoring), serta melakukan evaluasi, termasuk dalam mengemukakan pikiran-pikiran dan ide-ide positif, maka perilaku kepemimpinan dari seorang pemimpin tersebut diyakini dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menciptakan kualitas kerja yang efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan partisipasi kerja dari anggota organisasi.

Ada empat jenis sikap kepemimpinan ialah sikap instruktif, konsultatif, partisipatif, serta delegatif. Sikap kepemimpinan tersebut, tiap-tiap mempunyai karakteristik pokok seperti berikut:

1. Sikap instruktif; terbangunnya komunikasi satu arah, pimpinan menghalangi peranan bawahan, pemecahan permasalahan serta pengambilan keputusan jadi tanggung jawab pemimpin, penerapan pekerjaan diawasi dengan ketat.

2. Sikap konsultatif; pemimpin masih membagikan instruksi yang lumayan besar dan memastikan keputusan, diharapkan terjalin komunikasi 2 arah serta membagikan suportif terhadap bawahan, pemimpin ingin mendengar keluhan serta perasaan bawahan dalam pengambilan keputusan, dorongan terhadap bawahan ditingkatkan namun penerapan keputusan senantiasa pada pemimpin.
3. Sikap persuasif; kontrol atas pemecahan permasalahan serta pengambilan keputusan antara pemimpin serta bawahan balance, pemimpin serta bawahan bersama ikut serta dalam pemecahan permasalahan serta pengambilan keputusan, komunikasi 2 arah terus menjadi bertambah, pemimpin kian mencermati secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan serta pengambilan keputusan kian bertambah.
4. Sikap delegatif; pemimpin mendiskusikan permasalahan yang dialami dengan bawahan serta berikutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak buat memastikan langkah- langkah gimana keputusan dilaksanakan, serta bawahan diberi wewenang buat menuntaskan tugas- tugas cocok dengan keputusan sendiri.

Ada 12 (dua belas) factor penting dalam menilai perilaku kepemimpinan yang efektif dan dapat meningkatkan kinerja dan partisipasi bawahan. (Stogdill dalam Muhyidin:2012) diantaranya :

1. Perwakilan (*representation*), pemimpin berbicara dan bertindak sebagai wakil kelompok.
2. Tuntutan perdamaian (*reconciliation*), pemimpin mendamaikan tuntutan konflik dan mengurangi ketidakteraturan dari sistem yang ada.
3. Toleran terhadap ketidakpastian (*tolerance of uncertainty*), pemimpin mampu memberikan toleransi terhadap ketidakpastian dan penundaan tanpa kekhawatiran atau gangguan.

4. Keyakinan (*persuasiveness*), pemimpin mampu menggunakan persuasi dan organisasi secara efektif serta memperlihatkan keyakinan yang kuat.
5. Struktur inisiasi (*inisation of structure*), pemimpin dengan jelas mendefinisikan peranan kepemimpinan dan memberikan kesempatan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
6. Toleransi kebebasan (*tolerance of freedom*), pemimpin membiarkan bawahan berkesempatan untuk berinisiatif, terlibat dalam keputusan.
7. Asumsi peranan (*role Assumption*), pemimpin secara aktif menggunakan peranan kepemimpinannya daripada menyerahkan kepemimpinan kepada orang lain.
8. Konsiderasi (*consideration*), pemimpin memperlihatkan ketenangan, kerja sama, dan kontribusi (bantuan) bawahan.
9. Penekanan pada hal-hal yang produktif (*productive emphasis*), pemimpin mementingkan atau menekankan kepada hal-hal yang bersifat produktif.
10. Ketepatan yang bersifat produktif (*predictive accuracy*), pemimpin memperlihatkan wawasan kedepan dan kecakapan untuk memperkirakan hasil yang akan datang secara akurat.
11. Integrase (*integration*), pemimpin memelihara secara akrab jaringan organisasi dan mengatasi konflik antar anggota.
12. Orientasi kepada atasan (*superior orientation*), pemimpin memelihara hubungan ramah-tamah dengan atasan yang mempunyai pengaruh terhadap pemimpin, dan berjuang untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi.

Kedua belas faktor tersebut sangat membantu dalam menganalisa dan memperbaiki perilaku pemimpin dalam organisasi apapun khususnya pada penelitian ini yaitu untuk menganalisa perilaku kepemimpinan Kepala sekolah terhadap partisipasi kinerja guru.

Sementara itu menurut Gary Yukl dalam (Imam Machali 47-50) ada empat belas kategori perilaku kepemimpinan yang efektif, spesifik dan dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku terhadap teman sejawat dan juga perilaku terhadap bawahan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin organisasi, termasuk pemimpin pendidikan. Keempat belas kategori praktek perilaku kepemimpinan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Merencanakan dan Mengorganisasi (*Planning and organizing*), meliputi: (a) menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang, (b) mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritas-prioritas, (c) menentukan cara menggunakan personel dan sumber-sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan (d) menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit organisasi.
2. Pemecahan masalah (*Problem solving*), meliputi (a) mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, (b) menganalisis masalah pada waktu yang tepat namun dengan cara yang sistematis untuk mengidentifikasi sebab-sebab dan mencari pemecahan, dan (c) bertindak secara tegas untuk mengimplementasikan solusi-solusi untuk memecahkan masalah-masalah atau krisis-krisis penting.
3. Menjelaskan peran dan tujuan (*Clarifying and roles and objectives*), meliputi (a) membagi-bagi tugas, (b) memberi arah tentang cara melakukan pekerjaan tersebut, dan (c) mengomunikasikan pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan, sasaran tugas, batas waktu serta harapan mengenai kinerja.
4. Memberi informasi (*Informing*), meliputi (a) membagi-bagi informasi yang relevan tentang keputusan rencana dan kegiatan-kegiatan kepada orang yang membutuhkannya agar dapat melakukan pekerjaannya, (b) memberi material dan dokumen tertulis, dan (c) menjawab permintaan akan informasi teknis.

5. Memantau (*Monitoring*), meliputi (a) mengumpulkan informasi mengenai kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, (b) memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan, (c) mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi, (d) menganalisis kecenderungan-kecenderungan (trends) dan (e) meramalkan peristiwa-peristiwa eksternal.
6. Memotivasi dan memberi inspirasi (*Motivating and inspiring*), meliputi (a) dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi atau logika untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, (b) komitmen terhadap sasaran tugas dan (c) patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerja sama, bantuan, dukungan atau sumber-sumber daya (d) menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai.
7. Berkonsultasi (*Konsulting*), meliputi (a) memeriksa pada orang-orang sebelum membuat perubahan yang akan memengaruhi mereka, (b) mendorong saran-saran untuk membuat perbaikan, (c) mengundang partisipasi didalam pengambilan keputusan, dan (d) memasukkan ide-ide serta saran-saran dari orang lain dalam keputusan-keputusan.
8. Mendelegasikan (*Delegating*), meliputi (a) mengizinkan para bawahan untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, (b) menangani masalah, dan (c) membuat keputusan yang penting.
9. Memberi dukungan (*Supporting*), meliputi (a) bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu, (b) memperlihatkan simpati dan dukungan jika seseorang bingung dan cemas, (c) mendengarkan keluhan dan masalah, dan (d) mencari tahu minat seseorang.
10. Mengembangkan dan membimbing (*Developing and mentoring*), meliputi (a) memberi pelatihan dan nasihat karir yang membantu, (b) melakukan hal-hal yang membantu perolehan keterampilan seseorang, (c) pengembangan profesional dan (d) kemajuan karir.

11. Mengelola konflik dan membangun tim (*managing konflik and team building*), meliputi (a) memudahkan pemecahan konflik yang konstruktif, (b) mendorong kooperasi, (c) kejasama tim dan (d) identifikasi dengan unit kerja.
12. Membangun jaringan kerja (*Networking*), meliputi (a) bersosialisasi secara informal, (b) mengembangkan kontak-kontak dengan orang-orang yang merupakan sumber informasi dan dukungan, (c) mempertahankan kontak-kontak melalui interaksi secara periodik, termasuk kunjungan, menelepon, korespondensi dan (d) kehadiran pertemuan-pertemuan serta peristiwa-peristiwa sosial.
13. Pengakuan (*recognizing*), meliputi (a) memberi pujian dan pengakuan bagi kinerja yang efektif, (b) keberhasilan yang signifikan dan kontribusi khusus (c) mengungkapkan penghargaan terhadap kontribusi dan upaya-upaya khusus seseorang.
14. Memberi Imbalan (*Rewarding*), meliputi (a) memberi atau merekomenda-sikan imbalan-imbalan yang nyata seperti penambahan gaji atau promosi bagi yang kinerja efektif, (b) keberhasilan yang signifikan dan (c) kompetensi yang terlihat.

Keempat belas perilaku diatas dapat juga dihubungkan dengan empat jenis kegiatan umum yang dilakukan seorang pemimpin yaitu: mempengaruhi orang lain, membuat keputusan, memberimencari informasi dan membangun hubungan.

Berikut adalah taksonomi perilaku khusus para pemimpin dan kepemimpinan sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Tabel 2.1. Taksonomi Perilaku Kepemimpinan yang Efektif.

No	Perilaku Khusus	Orientasi umum	Pedoman bagi Penggunaan Efektif.
1	Merencanakan Organisasi	Tugas	Mengidentifikasi Langkah-Langkah Tindakan, memperkirakan waktu,

			memonitor kemajuan, berkoordinasi.
2	Pemecahan Masalah.	Tugas	Mengambil tanggungjawab untuk menangani masalah, membuat diagnosis, sistematis, menguji pilihan-pilihan yang inovatif.
3	Memperjelas Peran	Tugas	Mendefenisikan pekerjaan, menentukan tujuan spesifik yang menantang, menerangkan suatu tugas secara jelas dan alasannya.
4	Menginformasi	Tugas	Beri akses langsung keinformasi; beritahu orang-orang tentang keputusan namun jangan berlebihan.
5	Memonitor	Tugas	Identifikasi/ukur/monitor/indikator hasil, awasi operasi, dorong laporan kesalahan.
6	Berkonsultasi	Hubungan	Nyatakan tujuan, minta saran tentang memperbaiki pekerjaan, dan pakailah saran-saran dan komentar orang lain secara sungguh-sungguh.
7	Mendukung	Hubungan	Berlaku sopan, sabar, dan penolong, katakana hal-hal untuk meningkatkan kepercayaan diri dan harga diri.
8	Mengembangkan membimbing	Hubungan	Identifikasi kekurangan keahlian;bertin-dak tidak secara parsial;tahan perilaku negatif dan merusak.
9	Menangani konflik	Hubungan	Jelajahi persepsi;bertindak tidak secara parsial;tahan perilaku negative atau merusak.

10	Mengenali	Hubungan	Kenali perbaikan dan upaya-upaya yang gagal; jangan kenali hanya puncaknya dari orang yang paling kelihatan.
11	Menghargai	Hubungan	Gunakan penghargaan yang menarik, defenisikan “kinerja”, hargai semua elemen.
No	Perilaku Khusus	Orientasi umum	Pedoman bagi Penggunaan Efektif.
1	Merencanakan Organisasi	Tugas	Mengidentifikasi Langkah-Langkah Tindakan, memperkirakan waktu, memonitor kemajuan, berkoordinasi.
2	Pemecahan Masalah.	Tugas	Mengambil tanggung jawab untuk menangani masalah, membuat diagnosis, sistematis, menguji pilihan-pilihan yang inovatif.
3	Memperjelas Peran	Tugas	Mendefenisikan pekerjaan, menentukan tujuan spesifik yang menantang, menerangkan suatu tugas secara jelas dan alasannya.
4	Menginformasi	Tugas	Beri akses langsung ke informasi; beritahu orang-orang tentang keputusan namun jangan berlebihan.
5	Memonitor	Tugas	Identifikasi/ukur/monitor/indikator hasil, awasi operasi, dorong laporan kesalahan.
6	Berkonsultasi	Hubungan	Nyatakan tujuan, minta saran tentang memperbaiki pekerjaan, dan pakailah saran-saran dan komentar orang lain

			secara sungguh-sungguh.
7	Mendukung	Hubungan	Berlaku sopan, sabar, dan penolong, katakan hal-hal untuk meningkatkan kepercayaan diri dan hargadiri.
8	Mengembang Kandan membimbing	Hubungan	Identifikasi kekurangan keahlian; bertindak tidak secara parsial; tahan perilaku negatif dan merusak.
9	Menanganikon flik	Hubungan	Jelajahi persepsi; bertindak tidak secara parsial; tahan perilaku negatif atau merusak.
10	Mengenali	Hubungan	Kenali perbaikan dan upaya-upaya yang gagal; jangan hanya kenali orang yang paling kelihatan.
11	Menghargai	Hubungan	Gunakan penghargaan yang menarik, defenisikan “kinerja”, hargai semua elemen.

Sumber (Machali, 2012).

Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang diangkat karena memiliki kemampuan lebih dalam mengatur dan mengarahkan orang lain dan mampu menjadi representatif dari kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan Efektif dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggung jawab, adil, dan percaya diri. Oleh karena itu, tidak semua Kepala sekolah yang memimpin mampu melaksanakan kepemimpinan dengan efektif dan tidak semua orang yang berpendidikan tinggi mampu memimpin dengan baik.

Atas dasar pandangan ini, maka kepemimpinan efektif disekolah dapat diartikan sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan kepada pencapaian prestasi akademik dan non akademik sekolah. Dengan demikian, pemimpin pendidikan yang efektif selalu berkonsentrasi untuk menggerakkan faktor-faktor potensial bagi ketercapaian tujuan sekolah.

Menurut (Machali, 2012) Ada enam karakter kepemimpinan yang baik. Keenam karakter tersebut antara lain:

1. Pemahaman otentitas sejarah keberadaan organisasi.
2. Memahami otentitas sumber-sumber organisasi.
3. Memahami otentitas struktur organisasi.
4. Memahami otentitas kekuatan organisasi.
5. Memahami otentitas misi/makna organisasi.
6. Pemimpin yang efektif biasanya minimal memiliki dua ciri yaitu
Memiliki visi misi.

Pemimpin yang efektif memiliki fokus untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan membuat misi menjadi kenyataan.

2.1.2. Tipe, Model dan Fungsi Kepemimpinan.

Di dalam kepemimpinan dikenal tipe kepemimpinan yang biasanya di gunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Tipe kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Tipe kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu *pertama*, tipe kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal; *kedua*, tipe kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama; dan *ketiga*, tipe kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Di sini pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat, agar setiap anggota

berprestasi sebesar-besarnya. Penjabaran dan pengembangan dari ketiga jenis tipe kepemimpinan tersebutlah yang sering dipraktekkan oleh seorang pemimpin (Muhyidin, 2012).

Ketiga jenis tipe kepemimpinan itu adalah: Tipe kepemimpinan otoriter, tipe ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah bahkan kehendak pimpinan. Tipe kepemimpinan kendali bebas, Tipe ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat. Tipe kepemimpinan demokratis, Tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Adapun menurut (Machali, 2012) ada beberapa tipe kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Karismatik.

Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan seseorang yang memiliki energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya.

2. Tipe Paternalistis.

Yaitu tipe kepemimpinan kepatuhan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak-anak sendiri yang perlu dikembangkan.

- b. Dia bersikap selalu melindungi (*overly protective*).
- c. Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- e. Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikutnya dan bawahannya untuk mengem-bangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap”mahatahu”dan “mahabenar”.

3. Tipe Militeristis.

Tipe ini sok kemiliter-militeran, hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat secara seksama tipe ini mirip sekali dengan kepemimpinan otoriter. Sifat-sifat pemimpin militeristis antara lain:

- a. Lebih banyak memakai sistem perintah/ komando keras, kaku, serta kerap kurang bijaksana.
- b. Menghendaki kepatuhan absolut dari bawahan.
- c. Sangat mengasyikkan formalitas, upacara ritual, serta ciri ciri kebesaran kelewatan.
- d. Menuntut terdapatnya disiplin keras serta kaku dari bawahan.
- e. Tidak menghendaki anjuran, usul, sugesti serta kritikan dari bawahan.
- f. Komunikasi cuma berlangsung satu arah.

4. Jenis Auktokratis

Kepemimpinan mendasarkan diri pada kekuasaan serta paksaan yang absolut wajib dipadati. Pemimpin senantiasa ingin berfungsi selaku pemain

tunggal. Pemimpin semacam ini berambisi sekali buat merajai suasana. Tiap perintah serta kebijakan diresmikan tanpa bertanya dengan bawahan

5. Tipe Laizzer Faire.

Tipe kepemimpinan Laizzer, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kelompoknya semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab, duduknya sebagai direktur atau pemimpin ketua dewan, komandan, kepala diperolehnya melalui sogokan/suapan atau sistem nepotisme.

6. Tipe Popularitas

Kepemimpinan tipe popularitas sebagai kepemimpinan yang dapat membangun solidaritas rakyat. Misalnya, menekankan masalah kesatuan sosial, nasionalisme dan sikap yang berhati hati terhadap kolonialisme dan penindasan serta penguasaan oleh kekuatan asing. Kepemimpinan popularitas berpegang teguh pada nilai nilai masyarakat yang tradisional dan juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan luar negeri.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif.

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas tugas administrasi secara efektif, sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administratif yang mampu mengerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah, yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha pembangunan pendidikan pada umumnya.

8. Tipe Demokratis.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada individu pemimpin, melainkan kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis sering juga disebut kepemimpinan group development.

Seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya dan tipe kepemimpinan tertentu mempunyai karakteristik tersendiri. Seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kebiasaan sendiri yang khas sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinannya tersebut pasti akan mewarnai perilaku kepemimpinan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, kepribadian sendiri yang unik dan khas. Sehingga tingkah laku dan gayanya adalah yang membedakan dirinya dan orang lain. Gaya (*style*) hidupnya ini pasti mewarnai perilaku kepemimpinannya.

Sudarwan Salim (2006:212-214) membagi gaya kepemimpinan kepada 4 bagian yaitu:

1. Gaya kepemimpinan autokratik, yaitu gaya perilaku kepemimpinan atau sikap yang ditampilkan pemimpin ingin menang sendiri dimana ia berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung pada dirinya sendiri, disamping

mempunyai sikap tertutup terhadap ide dari luar dan menganggap idenya yang dianggap akurat.

2. Kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang mempunyai sikap/perilaku keterbukaan dan berkeinginan memosisikan pekerjaan dan untuk bersama. Gaya kepemimpinan ini bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok tujuan yang bermutu dapat dicapai oleh organisasi.
3. Gaya kepemimpinan permisif, yaitu sikap pemimpin yang tidak mempunyai pendirian kuat, dimana sikapnya serba membolehkan, serba mengiyakan, tidak ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sesungguhnya dan cenderung apatis.
4. Gaya kepemimpinan Transformasional, yaitu gaya kepemimpinan dimana setiap individu atau kelompok untuk mengordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang mempraktekkan kepemimpinan transformal bukan hanya menggantungkan atau mengandalkan pada kharisma pribadinya, melainkan ia berupaya untuk memberdayakan staf dan membagi mendistribusikan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Berbeda dengan Danim, Mulyasa seperti dikutip oleh Khozin(2006:49) mengelompokkan gaya kepemimpinan kepada:

1. Gaya mendikte (*telling*), gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan daya abstrak, kemauan dan kepercayaan diri (komitmen) rendah, sehingga memerlukan petunjuk pada guru maupun staf yang acuh tak acuh. Karena itu kepala sekolah dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas dilakukan. Dengan demikian, gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya sekedarnya saja.

2. Gaya *selling*, gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan daya abstraknya pada taraf rendah, tetapi kemauan kerja dan kepercayaan diri (komitmen) sangat memadai. Gaya ini cocok diterapkan pada guru maupun staf yang sangat sibuk. Karena itu, kepala sekolah selalu memberikan petunjuk atau pengarahan yang porsinya agak banyak. Dengan demikian, gaya ini menekankan pada tugas serta hubungan yang tinggi, agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.
3. Gaya *Delegating* (mendelegasikan) gaya ini diterapkan bila kemampuan, daya abstrak, kemauan kerja dan pada guru maupun staf yang profesional. Karena itu kepala sekolah membiarkan guru melaksanakan kegiatannya sendiri, tetapi tetap melakukan pengawasan. Dengan demikian, gaya ini terkait dengan gaya maupun hubungan daya hanya diperlukan sekadar saja.
4. Gaya *Participating* (melibatkan diri) gaya ini diterapkan jika tingkat kematangan daya abstraknya tinggi, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri (komitmen). Gaya ini lebih cocok diterapkan pada diterapkan guru maupun staf pendidikan yang suka kritik, karena itu kepala sekolah berperan bersama-sama dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian gaya ini tidak menekankan pada tugas, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

Selanjutnya fungsi artinya jabatan atau pekerjaan yang dilakukan atau kegunaannya sesuatu atau kerja sesuatu bagian tubuh. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing masing yang mengisyaratkan bahwa pemimpin berada didalam bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan

suatu gejala sosial suatu kelompok organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu :

1. Dimensi yang berkenaan dengan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam Tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok atau organisasi (Rivai,2004: 53).

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi, yaitu: (1) Fungsi instruksi; (2) Fungsi konsultasi, (3) Fungsi partisipasi, (4) Fungsi delegasi, dan (5) Fungsi pengendali.

1. Fungsi Instruksi

Fungsi instruksi bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa dan bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya, konsultasi dari pimpinan pada orang orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendali

Fungsi pengendali bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendali dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, mampu memberikan petunjuk yang jelas, berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, mengembangkan kerjasama yang harmonis, mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, menumbuhkan kemampuan memikul tanggung jawab, dan pemimpin harus mendayagunakan sebagai alat pengendali (Rivai dalam Imam Machali, 2012).

2.1.3. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan merupakan setiap Tindakan yang dilakukan terhadap fasilitas pendidikan untuk meraih prestasi dari sasaran pendidikan yang telah ditentukan (Saunders,1985:39) Sementara menurut Asmara (1985:18) kepemimpinan pendidikan yaitu segenap kegiatan dalam usaha kejasama, mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam pengembangan satuan/Lembaga pendidikan, kepemimpinan pendidikan mempunyai dua fungsi, yaitu:

1. Mengusahakan keefektifan organisasi pendidikan yang meliputi adanya kerja yang baik, manajemen terkelola dengan baik, mengusahakan tenaga pendidik yang memiliki ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif, memberikan perlakuan balikan positif pada anak didik, menyediakan kondisi kerja yang baik bagi tenaga pendidik dan staf tata usaha, memberikan tanggung jawab pada peserta didik dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik.
2. Mengusahakan satuan/lembaga pendidikan/sekolah berhasil (*successful school*) yang meliputi: melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga kependidikan maupun peserta didik, mengembangkan iklim organisasi yang baik dan kondusif, melakukan monitoring dan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi pendidikan di lembaganya/satuannya, mengelola pengembangan staf, serta melibatkan dukungan stakeholder (masyarakat) dalam pengembangannya.

Disamping keterampilan ini, pimpinan satuan pendidikan juga wajib memenuhi atau memiliki kompetensi sebagai berikut (Imam Machali,26-27):

1. Komitmen terhadap misi satuan pendidikan dan berkepentingan untuk menjadikan dengan gambaran bagi satuan/lembaga pendidikan. Membantu mengidentifikasi nilai-nilai, tujuan, dan misi lembaga. Menyampaikan suatu model perilaku yang konsisten nilai-nilai, dan mendorong staf dan anak didik melaksanakan gambaran yang positif tentang lembaganya baik ke dalam maupun ke luar.
2. Orientasi kepemimpinan proaktif, yaitu adanya kebebasan untuk menyampaikan atau berinisiatif atas usulan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang bersifat pribadi dan kelompok dalam rangka pencapaian tugas, berperilaku dengan anggapan sepenuhnya bahwa ia dapat merupakan timbulnya "penyebab" menciptakan perubahan bagi satuan pendidikan, dan mencapai tujuan Lembaga/satuan, menyiapkan diri bila kelompok memerlukan arahan, dan berkeinginan untuk secara efektif melakukan interaksi dengan kelompok dan membinanya.
3. Ketegasan (*decisiveness*) menunjukkan dirinya selalu siap untuk mengambil suatu keputusan, dan memiliki kemampuan untuk mengetahui sebelumnya, bahwa suatu keputusan diperlukan. Membuat suatu persiapan keputusannya itu yang teliti, jelas untuk mencapai suatu keputusan, dan teguh serta yakin akan keputusannya itu.
4. Sensitif terhadap hubungan yang bersifat interpersonal dan organisasi (mencari hubungan interpersonal). Mempertimbangkan dan memerhatikan perasaan orang lain. Mendorong melalui proses agar orang lain mengemukakan pandangan/pendapatnya, dan mampu menyebarkan gagasan-gagasannya, dan pendapatnya, sehingga pendapat mereka itu dapat dipahami oleh orang lain. Menyadari pengaruh dari perilaku keputusannya terhadap orang lain dan kelompok, baik di dalam maupun di luar organisasi.

5. Mengumpulkan informasi, menganalisis pembentukan konsep, mengum-pulkan latar belakang informasi dari berbagai sumber sebelum memben-tuk pendapat (opini) tentang suatu peristiwa atau masalah. Secara terus menerus berjuang untuk selalu memperoleh informasi yang baru.
6. Fleksibel intelektual (fleksibel konsepsi), mampu mempergunakan berbagai konsep, dan pandangan jika memecahkan masalah atau sedang mengambil suatu keputusan.
7. Persuasif dan manajemen interaksi, yaitu menunjukkan/mendemonstrasi-kan keterampilan proses pembentukan kelompok yang baik, dan keteram-pilan fasilitas. Kemampuan menstimulasi orang lain untuk bekerja sama, berinteraksi dengan cara yang produktif dan positif.
8. Kemampuan beradaptasi secara taktis. Mampu menentukan memverbal rasionalisasi yang digunakan untuk memilih suatu strategi terhadap pendengar, mampu menyesuaikan dan menerima strategi yang berbeda jika satu pendekatan khusus tidak berhasil.
9. Motivasi dan perhatian terhadap pengembangan (Motivasi keberhasilan). Mampu mewujudkan tujuan program, menstimulasi pengajar, dan siap untuk mencapai prestasi yang tinggi.
10. Kontrol dan Evaluasi (manajemen kontrol) Mengatur pemberian balikan terhadap hasil pekerjaannya sacara periodik dan perencanaan yang tepat, penjadwalan, dan memonitor semua tugas-tugas yang didelegasikan.
11. Kemampuan berorganisasi dan pendelegasian, Menyiapkan secara efisien pemamfaatan sumberdaya manusia, dan sumber sumber lainnya. Mengorganisasikan kegiatan kegiatan kelompoknya agar perencanaan dapat diimplementasikan.
12. Komunikasi (penyampaian gagasan secara pribadi) mampu menyampaikan gagasan secara jelas, baik melalui tulisan maupun

lisan. Mampu menyampaikan gagasan secara terbuka, jenius, tidak mengancam. Efektif dalam mempergunakan alat bantu visual, grafik, teknik, dan simbol simbol, agar gagasan itu mencapai persetujuan. Gagasan tertulis dituangkan secara jelas singkat berdasarkan bahasan yang benar dan baku.

Dalam satuan pendidikan kepala sekolah merupakan pemimpin, ia mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah dan kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal di sekolah atau satuan pendidikan. Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Disamping itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pengelola kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) kearah profesionalisme yang diharapkan.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim budaya sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.

2.1.4. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala Sekolah merupakan sumberdaya manusia yang seharusnya berperan sebagai pemimpin. Sebagai pemimpin maka kepala sekolah memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menyelaraskan sumberdaya manusia dalam hal ini guru, melalui sejumlah input

manajemen. Dengan tugas dan fungsi tersebut, proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik, efektif dan efisien untuk menghasilkan output yang diharapkan (Hadjisarosa, dalam Hendrman dan Rohanim, 2018).

Buat mewujudkan sekolah yang efisien hingga komponen yang dikira berarti merupakan keberadaan seseorang kepala sekolah yang tidak cuma selaku figure personifikasi sekolah, namun pula mengerti tentang tujuan pembelajaran, memiliki visi masa depan, dan sanggup mengaktualisasikan segala kemampuan yang terdapat jadi sesuatu kekuatan yang bersinergi guna menggapai tujuan pendidikan.

Terkait dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin formal pendidikan disekolah, kepemimpinan kepala sekolah setidaknya mencakup tujuh fungsi pokok sebagaimana yang dikenal dengan akronim EMASLIM (edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator) (Imam Machali, 2012).

1. Kepala Sekolah sebagai Pendidik.

Kepala sekolah sebagai pendidik atau guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai edukator dalam konteks proses pembelajaran, kepala sekolah menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar yang merupakan inti dari proses pendidikan. Hal yang dilakukan kepala sekolah selalu memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para gurunya secara terus menerus dapat meningkatkan kompetensinya dalam rangka pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

2. Kepala Sekolah sebagai Manejer.

Kepala sekolah sebagai manejer yaitu kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Kepala sekolah memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi guru melalui

kegiatan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah atau di luar sekolah.

3. Kepala Sekolah sebagai Administrator.

Kepala sekolah sebagai administrator yaitu kepala sekolah harus mendayagunakan dan memberdayakan sumber daya yang ada dan yang dapat diadakan secara efisien dan efektif untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai tugas :melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, pengawasan terhadap berbagai bidang yang menunjang pendidikan, seperti, kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan,dan perpustakaan.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor.

Supervisi pendidikan adalah usaha meningkatkan kompetensi dan kemampuan profesional guru dalam upaya mewujudkan proses pembelajaran yang lebih baik melalui car acara mengajar yang lebih baik yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

5. Kepala Sekolah sebagai Leader.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab mengerakkan seluruh sumberdaya yang ada disekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan.

6. Kepala Sekolah sebagai Innovator.

Kepala sekolah sebagai Innovator adalah pribadi yang dinamis dan kreatif,selalu mengembangkan diri untuk kemajuan sekolah. Sebagai Innovator kepala sekolah harus mampu menemukan inovasi-innovasi baru dalam pembelajaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu menemukan gagasan -gagasan baru sesuai dengan perkembangan

lingkungan internal dan eksternal, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan peserta didik.

7. Kepala Sekolah sebagai Motivator.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus senantiasa mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan untuk maju dan berkembang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, berkembang sesuai dengan keinginan individu, guna memajukan sekolah. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.

8. Kepala sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja.

Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya.

9. Kepala sekolah sebagai Wirausahawan.

Kepala sekolah sebagai wirausahawan yaitu kepala sekolah seyogianya menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru sehingga dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa dan kompetensi guru.

Sedangkan menurut Mohib Asrori (2011) ada delapan fungsi dan tugas Kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai edukator kepala sekolah berfungsi dan berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai nilai pendidik, dalam ini kepala sekolah

harus memiliki:

- a. Kemampuan membimbing/mengajar siswa.
- b. Kemampuan membimbing guru.
- c. Kemampuan mengembangkan guru, dan Kemampuan mengikuti perkembangan dibidang pendidikan.

2. Sebagai manejer, kepala sekolah berperan dalam mengelola sumberdaya untuk mencapaitujuan sekolah secara efektif dan efisien. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:

- a. Kemampuan menyusun program.
- b. Kemampuan menyusun organisasi sekolah,
- c. Kemampuan menggerakkan guru.
- d. Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

3. Sebagai Administrator, kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi disekolah, sehingga bisa lebih efektif dan efisien.

- a. Kemampuan mengelola administrasi PBM/BK.
- b. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan,
- c. Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan,
- d. Kemampuan mengelola administrasi keuangan,
- e. Kemampuan mengelola administrasi saran dan prasarana,
- f. Kemampuan mengelola administrasi persuratan.

4. Sebagai supervisor, kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. dalam hal

Ini, kepala sekolah harus memiliki:

- a. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan.
- b. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan

- c. Kemampuan melaksanakan hasil supervisi.
5. Sebagai leader, kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
- a. Memiliki kepribadian yang kuat.
 - b. Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan profesional. serta
 - c. Memahami kondisi warga sekolah.
6. Sebagai Innovator, kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
- a. Kemampuan melaksanakan reformasi (Perubahan lebih baik), dan
 - b. Kemampuan melaksanakan kebijakan terkini dibidang pendidikan.
7. Sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
- a. Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik).
 - b. Kemampuan mengatur suasana kerja? Belajar dan
 - c. Keputusan memberikan keputusan kerja warga sekolah.
8. Sebagai entrepreneur, kepala sekolah berperan melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah, dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki :
- a. Kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah,
 - b. Kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif, serta
 - c. Kemampuan memotivasi yang kuat mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Jadi menurut Rohib Asrori, tugas dan fungsi kepala sekolah lebih kompleks lagi, kepala sekolah selain sebagai, educator, manejer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, tapi juga harus mampu menjiwai peran sebagai enterpreneur untuk selalu mencari peluang dan mampu memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepala sekolah sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mengembangkan kepribadian agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial.
- b. Memahami tujuan pendidikan. Pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan.
- c. Pengetahuan yang luas. Kepala sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait.
- d. Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yakni keterampilan teknis seperti penyusunan jadwal dan memimpin rapat, keterampilan hubungan kemanusiaan lainnya misalnya bekerja sama dengan orang lain, memotivasi guru dan staff, serta keterampilan konseptual, memikirkan masalah yang akan muncul serta mencari solusi pemecahannya.

Selanjutnya Kepala sekolah yang profesional dan kompeten dibidangnya, harus mengerti dan memahami kebijakan dan peraturan kemendikbud setidaknya kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki empat jenis kompetensi dasar sesuai prespektif kebijakan pendidikan nasional, sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik, yang meliputi pemahaman tenaga pendidik terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi Kepribadian yaitu kompetensi bagi tenaga pendidik yang merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya.
3. Kompetensi Sosial, merupakan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali siswa, dan masyarakat.
4. Kompetensi Profesional, yaitu merupakan kompetensi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai tenaga pendidik mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah/satuan pendidikan dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

2.1.5.Konsep Dasar Partisipasi dan Partisipasi Guru dalam Pendidikan

2.1.5.1. PengertianPartisipasi

Secara bahasa, kata partisipasi berasal dari kata bahasa Inggris“ participation” yang berarti pengambilan bagian, pengikutsertaan(John Meter. Echols& Hasan Shadily, 2000: 419).

Partisipasi berarti kedudukan dan seorang ataupun kelompok warga dalam proses pembangunan baik dalam wujud statment ataupun dalam wujud aktivitas dengan berikan masukan benak, tenaga, waktu, kemampuan, modal serta ataupun modul, dan turut menggunakan serta menikmati hasil- hasil pembangunan(I Nyoman Sumaryadi, 2010).

Penafsiran tentang partisipasi dikemukakan oleh Fasli Djalal serta DediSupriadi,(2001: 201- 202) dimana partisipasi bisa pula berarti kalau pembuat keputusan menganjurkan kelompok ataupun warga turut ikut serta dalam wujud penyampaian anjuran serta komentar, benda, keahlian, bahan serta jasa. Partisipasi bisa pula berarti kalau kelompok memahami permasalahan mereka sendiri, mengkaji opsi mereka, membuat keputusan, serta membongkar perkaranya.

H. A. R. Tilar(2009: 287) mengatakan kalau partisipasi merupakan selaku bentuk dari kemauan buat meningkatkan demokrasi lewat proses desentralisasi dimana diupayakan antaralain perlunya perencanaan dari dasar(bottom- up) dengan mengikutsertakan warga dalam proses perencanaan serta pembangunan masyarakatnya.

Bagi Sundariningrum dalam Sugiyah(2001: 38) mengklasifikasikan partisipasi jadi 2(2) bersumber pada metode keterlibatannya, ialah:

1. Partisipasi Langsung

Partisipasi yang terjalin apabila orang menunjukkan aktivitas tertentu dalam proses partisipasi. Partisipasi ini terjalin apabila tiap orang bisa mengajukan pemikiran, mangulas pokok kasus, mengajukan keberatan terhadap kemauan orang lain ataupun terhadap perkataannya.

2. Partisipasi Tidak Langsung

Partisipasi tidak langsung yaitu partisipasi yang terjadi apabila individu mendelegasikan hak partisipasinya. Cohen dan Uphoff yang dikutip oleh Siti Irene Astuti D (2011: 61-63) membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu Pertama, partisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi ini paling utama berkaitan dengan penentuan alternatif dengan warga berkaitan dengan gagasan ataupun ilham yang menyangkut kepentingan bersama. Bentuk partisipasi dalam pengambilan keputusan ini antara lain semacam turut menyumbangkan gagasan ataupun pemikiran, kedatangan dalam rapat, dialog serta asumsi ataupun penolakan terhadap program yang ditawarkan. Kedua, partisipasi dalam penerapan

meliputi menggerakkan sumber energi dana, aktivitas administrasi, koordinasi serta penjabaran program. Partisipasi dalam penerapan ialah kelanjutan dalam rencana yang sudah digagas tadinya baik yang berkaitan dengan perencanaan, penerapan maupun tujuan.

Ketiga, partisipasi dalam pengambilan khasiat. Partisipasi dalam pengambilan khasiat tidak lepas dari hasil penerapan yang sudah dicapai baik yang berkaitan dengan mutu ataupun kuantitas. Dari segi mutu bisa dilihat dari output, sebaliknya dari segi kuantitas bisa dilihat dari presentase keberhasilan program. Keempat, partisipasi dalam penilaian. Partisipasi dalam penilaian ini berkaitan dengan penerapan program yang telah direncanakan tadinya. Partisipasi dalam penilaian ini bertujuan buat mengenali ketercapaian program yang telah direncanakan tadinya. Bersumber pada sebagian definisi di atas hingga bisa disimpulkan kalau partisipasi merupakan keterlibatan sesuatu orang ataupun kelompok dalam pencapaian tujuan serta terdapatnya pembagian kewenangan ataupun tanggung jawab bersama.

2.1.5.2 Bentuk Partisipasi

Bentuk partisipasi menurut Effendi yang dikutip oleh Siti Irene Astuti D (2011: 58), terbagi atas:

1. Partisipasi Vertikal

Partisipasi vertikal terjalin dalam wujud keadaan tertentu warga ikut serta ataupun mengambil bagian dalam sesuatu program pihak lain, dalam ikatan dimana warga terletak selaku status bawahan, pengikut, ataupun klien.

2. Partisipasi Horizontal

Partisipasi horizontal, warga memiliki prakarsa dimana tiap anggota ataupun kelompok warga berpartisipasi horizontal satu dengan yang yang lain.

Bagi Basrowi yang dilansir Siti Irene Astuti D(2011: 58), partisipasi warga dilihat dari wujudnya bisa dibedakan jadi 2, ialah:

1. Partisipasi fisik

Partisipasi raga merupakan partisipasi warga (orang tua) dalam wujud menyelenggarakan usaha-usaha pembelajaran, semacam mendirikan serta menyelenggarakan usaha sekolah.

2. Partisipasi nonfisik

Partisipasi non raga merupakan partisipasi keikutsertaan warga dalam memastikan arah serta pembelajaran nasional serta meratanya animo warga buat menuntut ilmu pengetahuan lewat pembelajaran, sehingga pemerintah tidak terdapat kesusahan memusatkan rakyat buat bersekolah.

3. Partisipasi Masyarakat Sekolah

Masyarakat sekolah ialah individu-individu yang terletak di sekolah serta di dekat sekolah yang berhubungan secara langsung ataupun tidak langsung terhadap manajemen sekolah, mempunyai pemahaman sosial serta memiliki pengaruh terhadap sekolah. (Syaiful Sagala, 2007: 269). Kementerian Pendidikan Nasional (2007: 46-48), mengartikan partisipasi pembelajaran selaku proses masyarakat sekolah serta warga ikut serta aktif baik secara individual ataupun kolektif, secara langsung ataupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, perencanaan, penerapan, pengawasan ataupun pengevaluasian pembelajaran di sekolah.

Partisipasi selaku prasyarat berarti untuk kenaikan kualitas. Partisipasi menuntut terdapatnya uraian yang sama ataupun obyektivasi dari sekolah serta orangtua dalam tujuan sekolah. Maksudnya, partisipasi tidak lumayan dimengerti oleh sekolah selaku bagian yang berarti untuk keberhasilan sekolah dalam kenaikan kualitas, sebab tujuan kualitas jadi susah diperoleh bila uraian dalam dunia intersubjektif (siswa, orang tua, guru) menampilkan kesenjangan pengetahuan tentang kualitas. Maksudnya, partisipasi warga dalam kenaikan kualitas sukses bila terdapat uraian yang sama antar sekolah dalam menjadikan anak berprestasi. (Siti Irene Astuti D, 2011: 193).

Tiap Sekolah Dasar(SD) mempraktikkan manajemen kenaikan kualitas berbasis sekolah. Dalam ikatan dengan manajemen sekolah, tiap SD(1) merumuskan visi serta misi yang jelas terencana cocok dengan visi serta misi serta standar kualitas pembelajaran nasional;(2) merancang serta melakukan program- program SD yang sudah diresmikan;(3) melakukan monitoring serta penilaian penerapan program;(4) menyusun laporan serta mengevaluasi keberhasilan program; serta(5) merumuskan program baru selaku kelanjutan dari program yang sudah dilaksanakan.(Syaiful Sagala, 2007: 173).

Penuhi harapan kualitas pembelajaran yang besar pasti dibutuhkan desentralisasi terhadap fungsi- fungsi manajemen di sekolah buat memaksimalkan kebijakan pada tingkatan manajemen sekolah dalam melakukan programnya. Desentralisasi fungsi- fungsi administrasi serta manajemen ini berikan kewenangan kepada kepala sekolah bersama segala personal sekolah buat memastikan visi serta misi, menyusun perencanaan sekolah, membagi tugas kepada segala personal, mengetuai penyelenggaraan program sekolah, melaksanakan pengawasan serta revisi cocok dengan keperluan.

Kepala sekolah bersama dewan guru dan masyarakat sekolah secara transparan serta bertanggungjawab melakukan visi, misi serta program sekolah yang diamanatkan oleh warga serta segala pihak yang berkepentingan(stakeholders). Pengawasan serta pengendalian kualitas di sekolah dilaksanakan secara internal, eksternal, dan transparan dengan prinsip akuntabilitas publik. Penilaian penerapan program sekolah buat mengenali tingkatan efisiensi serta efektifitas penyelenggaraan pembelajaran, penerapan kurikulum, serta evaluasi kinerja sekolah selaku satu kesatuan secara merata. Pada waktu- waktu tertentu dicoba evaluasi input, proses, output serta outcome pembelajaran dan manajemen sekolah selaku bagian dari aktivitas akreditasi sekolah.(Syaiful Sagala, 2007: 176).

Dari uraian di atas, bisa dikatakan kalau masyarakat sekolah berfungsi secara langsung ataupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pengawasan ataupun pengevaluasian pembelajaran di sekolah.

2.1.5.3.Partisipasi Guru dalam Kelompok Kerja Guru(KKG)

2.1.5.3.1. Pengertian Kelompok Kerja Guru

Kelompok Kerja Guru yaitu suatu organisasi profesi guru yang bersifat struktural yang dibentuk oleh guru-guru di suatu wilayah atau gugus sekolah sebagai wahana untuk saling bertukaran pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran.(Trimo (2007: 12).

Uceh Nurabnu (2012: 24) KKG merupakan wadah kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) yang telah ditetapkan melalui Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 086/c/Kep/v/tanggal 8 Mei 1995.

Standar pengembangan KKG/MGMP Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menyatakan bahwa KKG merupakan wadah atau forum kegiatan profesional bagi para guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di tingkat gugus atau kecamatan yang terdiri dari beberapa guru dari berbagai sekolah.KKG merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ginting (1995: 1) menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi

dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan definisi KKG adalah wadah kerja sama guru-guru dalam satu gugus, dalam upaya membina dan meningkatkan kemampuan profesional bagi guru yang dalam pelaksanaannya saling berpartisipasi melakukan kegiatan berkumpul bersama, saling bertukar pikiran, saling membantu memecahkan masalah.

KKG tersebut harus berorientasi kepada peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar dan lain-lain yang berfokus pada penciptaan KBM yang efektif. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaannya, KKG juga memiliki organisasi kepengurusan, yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan Anggota. Dibina oleh seorang pengawas serta dibantu oleh beberapa orang guru yang dipandang mempunyai keahlian dalam bidang ilmu tertentu sebagai pemandu bidang studi atau mata pelajaran.

2.1.5.3.2. Tujuan dan fungsi pelaksanaan KKG

Depdiknas (2008: 13) merumuskan tujuan pelaksanaan KKG sebagai berikut: (a) Menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan diri sebagai guru; (b) Menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; (c) Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan; (d) Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan IPTEK, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi, sistem evaluasi yang sesuai dengan mata pelajaran

yang bersangkutan; dan (e) Saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu dan teknologi.

Sunytno dan Rojikin (Depdiknas, 2008: 28) mengemukakan bahwa pertemuan KKG/MGMP merupakan mekanisme pendukung utama bagi para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk:

- 1) Menerima “pelatihan” lebih lanjut untuk melengkapi sesuatu yang telah diterima dalam pelatihan di berbagai tingkat.
- 2) Membuat dan mengujicobakan bahan-bahan alat atau peraga dan alat bantu pengajaran yang akan dipergunakan di kelas masing-masing.
- 3) Mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi di kelas dan menerima saran-saran dari guru-guru lainnya (*peer teacher*). Pada pelaksanaannya guru pada KKG dituntut untuk terlibat aktif dalam diskusi kelompok dengan pengawas dan kepala sekolah. Guru diminta secara terbuka dapat menjelaskan berbagai permasalahan dan kendala yang dihadapinya dan turut memberikan masukan kepada guru lain dalam kegiatan *sharing* antar guru. Dengan demikian melalui partisipasi guru akan terwujud kegiatan KKG yang kondusif bagi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.

Bagi Mulyasa (2013: 145- 146) penerapan Kelompok Kerja Guru bisa dilaksanakan lewat 2 model ialah:

1) Model Statis

Model statis ialah penyelenggaraan KKG dengan 4 pertemuan yang senantiasa serta permanen di satu tempat, tidak berpindah-pindah. Keuntungan memakai metode ini merupakan pemakaian bayaran bahan serta perlengkapan lebih ringan, hasil karya partisipan lebih gampang diidentifikasi serta didokumentasikan, guru partisipan KKG gampang

mengingat tempat pertemuan serta bisa mengendalikan waktu dan jarak cocok keperluan yang lain. Sedangkan kerugiannya terbentuknya kejenuhan di golongan guru serta cuma sekolah tersebut yang bisa tumbuh.

2) Model Dinamis

Model dinamis ialah wujud penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru yang tempat pertemuannya dilaksanakan secara berpindah- pindah secara bergiliran dari sekolah yang satu ke sekolah yang yang lain. Keuntungan dari pemakaian model ini partisipan bisa menyamakan sekolah yang ditangani dengan sekolahnya, pengetahuan keprofesian bisa tumbuh terus menjadi luas, serta ikut mendesak sekolah penyelenggara buat lebih maju.

Sedangkan kerugian dari pemakaian model dinamis terletak pada pengadaan bahan serta perlengkapan jadi lebih besar, serta hasil karya partisipan tidak bisa diidentifikasi serta didokumentasikan dengan baik di satu tempat, serta bisa memunculkan rasa malas menjajaki aktivitas KKG apabila sekolah penyelenggara terletak jauh serta terisolir. Pada sesi penilaian guru dituntut bisa secara bersama- sama melaksanakan pemantauan kegiatan KKG yang sudah berjalan demi terciptanya penyelenggaraan KKG yang bermutu hingga pemantauan dicoba pada masing- masing komponen dalam KKG. Komponen- komponen tersebut meliputi:

a. Input

Pemantauan serta penilaian diawali dari proses input yang mencakup faktor organisasi, program aktivitas, sumber energi manusia, fasilitas serta prasarana, serta pembiayaan.

b. Proses

Pemantauan serta penilaian di dalam KKG mencakup keterlaksanaan aktivitas cocok syarat dalam komponen input. Perihal yang hendak dipantau dalam aktivitas selaku proses penerapan KKG merupakan persiapan serta penerapan program kerja.

c. Output

Komponen ini ialah hasil- hasil yang diperoleh dari aktivitas KKG cocok dengan program kerja yang sudah direncanakan. Partisipasi guru dalam KKG dimaksud selaku keterlibatan guru dalam menjajaki tiap aktivitas KKG mulai dari perencanaan sampai sesi penilaian di sekolah. Bagi Mulyasa(2013: 149) forum KKG bisa berjalan dengan baik apabila guru mempunyai motivasi serta dorongan buat bisa bergabung serta berpartisipasi secara aktif di dalam forum KKG. Dorongan tersebut bisa berasal dari diri guru sendiri yang membolehkan meningkatkan pemahaman guru buat senantiasa terus meningkatkan kemampuannya serta meningkatkan kepercayaan guru buat bisa tingkatan keahlian profesionalnya serta membongkar bermacam persoalannya. Dorongan tersebut pula bisa berasal dari luar diri guru serta area dekat yang membolehkan guru buat ikut ikut serta dalam tiap aktivitas KKG. Fungsi utama KKG adalah menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam KBM melalui pertemuan diskusi, pengajaran contoh, demonstrasi penggunaan dan pembuatan alat peraga. Suyatno, Sumedi, dkk(2009: 223) menarangkan pemberdayaan Kelompok Kerja Guru mempunyai kedudukan yang sangat sentral serta strategis dalam kenaikan kompetensi Guru. KKG ialah forum terdepan yang diperhitungkan, didukung serta diberdayakan dalam rangka kenaikan mutu guru dalam pendidikan. Lebih lanjut Suyatno, sumedi, dkk(2009: 225) menarangkan kalau kegiatan KKG meliputi (1) penyiapan kurikulum tingkatan satuan pembelajaran (2) penyiapan silabus;(3) rancangan penerapan pendidikan(RPP);(4) penataan program ajar;(5) pengembangan profesi guru;(6) kenaikan kompetensi guru;(7) pengembangan tata cara pendidikan;(8) pengembangna perlengkapan peraga;(9) sosialisasi serta pelaksanaan lesson study berbasis KKG;(10) sosialisasi serta aplikasi pendidikan aktif, kreatif, efisien, serta mengasyikkan(PAKEM); dan(11) mempererat tali silaturahmi diantara guru anggota KKG.

Bagi Mulyasa(2013: 143) menarangkan kalau forum Kelompok Kerja Guru mempunyai tugas serta guna melaksanakan kenaikan keahlian guru selaku tenaga kependidikan yang berhubungan dengan silabus, Rencana Penerapan Pendidikan(RPP), pengembangan bahan ajar, pendayagunaan media serta sumber belajar, evaluasi, penerapan tutorial dan dialog mencari alternatif penyelesaian bermacam permasalahan serta penetapan aktivitas.

Pada rambu- rambu pengembangan aktivitas KKG(Depdiknas, 2009: 5) dijabarkan kalau hasil yang mau diharapkan dari aktivitas KKG merupakan selaku berikut:

1. Memperluas pengetahuan serta pengetahuan guru dalam bermacam perihal, semacam menyusun serta pengembangan silabus, Rencana Program Pendidikan(RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Data serta Komunikasi(TIK), mangulas modul esensial yang susah dimengerti, strategi/ tata cara/ pendekatan/ media pendidikan, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimum, pendidikan remedial, soal uji buat bermacam kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program serta pengayaan, serta mangulas bermacam kasus dan mencari alternatif solusinya.
2. Berikan peluang kepada guru buat berbagi pengalaman dan silih membagikan dorongan serta umpan balik; Tingkatkan pengetahuan, keahlian, serta perilaku dan mengadopsi pendekatan pendidikan yang lebih inovatif untuk guru.
3. Memberdayakan serta menolong guru dalam melakukan tugas- tugas guru di sekolah dalam rangka tingkatkan pendidikan cocok standar.
4. Mengganti budaya kerja serta meningkatkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin kualitas pembelajaran.
5. Tingkatkan kualitas proses pembelajaran serta pendidikan yang tercermin dari kenaikan hasil belajar partisipan didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pembelajaran yang bermutu.

Meningkatkan aktivitas mentoring dari guru senior kepada guru junior; serta tingkatkan pemahaman guru terhadap kasus pendidikan di kelas yang sepanjang ini tidak disadari serta tidak terdokumentasi dengan baik. Proses ubah mengubah data serta umpan balik antar guru anggota KKG hendak menaikkan pengetahuan, keahlian, serta perilaku guru KKG dalam melakukan proses pendidikan yang lebih handal. Proses ubah mengubah data serta umpan balik antar guru anggota KKG hendak menaikkan pengetahuan, keahlian, serta perilaku guru KKG dalam melakukan proses pendidikan yang lebih professional. Perihal ini pasti hendak mewujudkan kenaikan pelayanan pendidikan yang mendidik, mengasyikkan, serta bermakna untuk siswa.

2.1.5.3.3. Organisasi Pada Kelompok Kerja Guru (KKG)

Pada Rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (2009: 13) dijelaskan bahwa organisasi pada KKG terdiri atas pengurus dan anggota. Pengurus merupakan orang-orang yang berfungsi menjalankan kegiatan KKG seperti membuat rencana kegiatan, penyiapan sarana, dan menyiapkan fungsi administrasi. Pengurus KKG terdiri dari satu orang ketua, satu orang sekretaris, satu orang bendahara, dan tiga orang ketua bidang. Bidang-bidang yang terdapat dalam kepengurusan KKG meliputi (1) bidang perencanaan dan pelaksanaan program; (2) bidang pengembangan organisasi, administrasi, sarana prasarana; dan (3) bidang hubungan masyarakat dan kerjasama.

Gambar 2.1. Skema Struktur Organisasi Kelompok Kerja Guru (KKG)



Sumber: Rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG SD LABURA(2009: 13)

Seluruh anggota pengurus Anggota pengurus diseleksi oleh anggota KKG bersumber pada Angkatan darat(AD)/ ART. Anggota KKG merupakan guru yang berasal dari sekolah negara ataupun swasta, baik yang berstatus PNS ataupun bukan PNS. Anggota KKG terdiri dari guru kelas, guru pembelajaran agama, guru penjasorkes, serta guru lain di SD/ MI/ SDLB yang berasal dari 8- 10 sekolah ataupun disesuaikan dengan keadaan wilayah setempat.

2.1.5.3.4. Program Kelompok Kerja Guru

Program KKG merupakan bagian utama dalam mengembangkan KKG. Program KKG berorientasi pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Sebelum Kegiatan KKG dibuat pengurus KKG terlebih dahulu membuat kerangka dasar dan struktur kegiatan KKG yang merujuk pada pengembangan kompetensi guru.

Menurut rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (2009:15) dijelaskan struktur program kegiatan KKG terdiri, yaitu:

1. Program Umum, yaitu program yang memberikan pengetahuan kepada guru mengenai berbagai kebijakan pendidikan di tingkat daerah hingga tingkat pusat. Kebijakan-kebijakan ini dikeluarkan oleh pejabat daerah

sampai pada kebijakan pendidikan nasional.

2. Program Inti, merupakan program utama pada KKG yang langsung ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Program ini dibagi menjadi dua program pengembangan.
3. Program Rutin, kegiatanyang termasuk kedalam program rutin meliputi: (1) mendiskusikan berbagai permasalahan yang muncul dalam pembelajaran;(2) menyusun dan mengembangkan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran;(3) menganalisis kurikulum; (4) menyusun laporan hasil belajar siswa; (5) melakukan pendalaman materi; (6) melakukan pelatihan yang terkait dengan penguatan materi yang mendukung tugas mengajar; dan (7) membahas materi dan melaksanakan kegiatan pemantapan menghadapi UjianSekolah.
4. Program Pengembangan, adalah program yang dipilih oleh pengurus sekurang- kurangnya lima kegiatan. Adapun kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam program pengembangan meliputi (1) kegiatan penelitian, termasuk di dalamnya penelitian tindakan kelas; (2) penulisan karya ilmiah; (3) seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel; (4) pendidikan dan pelatihan berjenjang; penerbitan jurnal dan bulletin KKG; (5) menyusun dan mengembangkan *website* KKG; (6) melaksanakan kompetisi kinerja guru; pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/ tutor/ instruktur/ fasilitator di KKG; (7) melaksanakan *Lesson Study*; (8) *Profesional Learning Community* (komunitas belajar profesional); (9) *Teachers International Profesional Development*; dan (10) program lain yang sesuai dengan kebutuhan setempat.
5. Program Penunjang, yaitu program yang difungsikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG dengan materi-materi yang bersifat menunjang seperti bahasa asing, Teknologi Informasi dan Komunikasi), dll.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program Kelompok Kerja Guru memiliki berbagai jenjang kegiatan dan dirancang sedemikian rupa agar pelaksanaan KKG dapat meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru di sekolah.

2.1.5.4. Sumber Daya Manusia Pada Kelompok Kerja Guru

Sumber daya manusia merupakan faktor penting agar terciptanya kegiatan KKG yang berkualitas, untuk itu diperlukan narasumber yang berkualitas pula. Terdapat dua jenis narasumber dalam kegiatan KKG yaitu narasumber utama dan narasumber pendukung.

Menurut rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (2009: 20) narasumber utama dapat berasal dari guru sebagai anggota KKG, instruktur/fasilitator, atau tenaga fungsional lainnya. Sedangkan narasumber pendukung dapat berasal dari kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga struktural dari Dinas Pendidikan setempat, dan dari tenaga struktural/ non struktural dari instansi lainnya.

Pemilihan narasumber didasarkan pada keahlian yang relevan dengan materi yang diangkat oleh pengurus KKG. Narasumber haruslah seseorang yang memang sudah ahli dan paham betul dengan bidang-bidang materi KKG dan telah diakui keberadaannya oleh lingkungan pendidikan setempat. Disamping itu narasumber haruslah berkepribadian baik dan memiliki kemampuan sosial yang baik. Sekolah yang ditunjuk untuk menjadi sekolah inti pada penyelenggaraan KKG diharuskan memiliki sarana dan prasarana sebagai media pembelajaran pada KKG. Sarana dan prasarana yang minimal harus ada meliputi komputer, OHP/ LCD Proyektor, dan telepon. Sarana ini berguna sebagai media penyampaian materi dari narasumber ke peserta KKG.

Disamping itu juga dibutuhkan Prasarana sebagai penunjang kegiatan KKG yang berkualitas. Adapun prasarana tambahan meliputi:

1. Laboratorium komputer.

2. Perpustakaan dengan jenis buku yang cukup bervariasi
3. Handycam
4. Kamera digital
5. Sambungan Internet
6. Davinet (*Digital Audio Visual Network*).

Kelompok Kerja Guru sebagai wadah peningkatan kompetensi guru dan pengembangan profesionalisme guru memiliki pengelolaan pada perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program.

1. Perencanaan Program KKG.

Pada tahap perencanaan program kegiatan KKG, pengurus diharuskan menyusun visi, misi, tujuan dan rencana kerja program. Visi berarti hasil yang diharapkan dapat terwujud dengan terselenggaranya kegiatan KKG ini. Misi berarti langkah-langkah strategis yang ditempuh dalam proses mencapai misi kegiatan KKG. Setelah ketiga komponen tersebut terbentuk, maka kemudian dibuat rencana kerja KKG selama satu periode tertentu yang tertuang dalam lembar kerja KKG.

2. Pelaksanaan Program KKG

Pada tahap pelaksanaan program, pengurus membuat pedoman yang mengatur berbagai aspek terkait pengelolaan kegiatan secara tertulis dan dapat dibaca oleh seluruh pihak yang terkait. Pedoman ini berguna sebagai acuan pada pelaksanaan kegiatan KKG agar tidak melenceng dari rencana kerja yang telah ditentukan. Pada pelaksanaan KKG perlu dibuat struktur organisasi KKG yang berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan.

Setiap pengurus maupun anggota memiliki uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan administrasi KKG. Penyelenggaraan KKG dilaksanakan berdasarkan kepada rencana kerja tahunan dan disesuaikan dengan kebutuhan KKG, dan memperhitungkan sumber pendanaan yang dimiliki oleh KKG. Keseluruhan pelaksanaan ini menjadi tanggungjawab pengurus KKG. Para

anggota KKG melaksanakan kegiatan dengan berpedoman pada program kerja yang disusun oleh pengurus KKG.

3. Evaluasi Program KKG

Setelah program KKG selesai berjalan maka akan dilakukan evaluasi pada program KKG. Evaluasi program ini berguna untuk melihat seberapa jauh pelaksanaan KKG ini dapat terserap oleh guru yang menjadi anggota KKG. Evaluasi dilaksanakan oleh pengurus KKG dengan melihat setiap butir kegiatan sebagaimana tertera pada rencana program tahunan. Proses evaluasi dimulai dengan mengadakan rapat pengurus dan anggota KKG. Pengurus melaporkan pelaksanaan program KKG dan mempertanggungjawabkannya pada akhir tahun pelajaran. Rapat pertanggungjawaban ini disampaikan sebelum penyusunan rencana kerja tahunan berikutnya. Selanjutnya setelah dipertanggungjawabkan, laporan pertanggungjawaban dalam bentuk tertulis juga disampaikan ke Dinas Pendidikan Setempat.

Pendapat Huneryear dan Hecman (Siti Irene Astuti, D, 2011: 51), mengemukakan “partisipasi adalah sebagai keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka.” Dengan kata lain partisipasi merupakan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi maupun kegiatan. Pendapat tersebut serupa dengan Buwang Suryosubroto (2007: 92-93), “partisipasi adalah keterlibatan mental dan pikiran dari anggota masyarakat dalam kegiatan pemberian ide, dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi dalam pelaksanaan sebuah kegiatan.” Partisipasi guru dalam organisasi maupun kegiatan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu sekolah. Lebih lanjut dikemukakan bahwa “tujuan partisipasi adalah mendayagunakan kemampuan yang ada bagi kepentingan pendidikan nasional,” yang terinci sebagai berikut. Membantu kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun di luar sekolah.

- a. Memelihara, meningkatkan dan mengembangkan sekolah.

- b. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun di luarsekolah.
- c. Membantu dalam pembiayaan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah.

Selanjutnya, menurut Wahyudin Sumpeno (2009: 133) mendefinisikan partisipasi adalah partisipasi merupakan serangkaian kegiatan yang terencana dengan melibatkan semua unsur masyarakat di sekitarnya dalam mengemukakan ide, pengambilan keputusan, menetapkan tujuan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, monitoring dan evaluasi untuk mengoptimalkan kemampuan sumber daya yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Mada Sutapa (2002: 69), “partisipasi adalah pernyataan mental dan emosional (*mental and emotional involvement*) yang menuntut lebih dari sekedar aktivitas fisik.” Dengan kata lain partisipasi merupakan proses sosial yang mana mereka lebih melibatkan dirinya dalam organisasi serta menginginkan kerja mereka berhasil.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa partisipasi guru adalah keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memanfaatkan hasil, mengevaluasi, menanggung resiko dan bertanggung jawab atas suatu program. Partisipasi atau keterlibatan seseorang terhadap suatu program akan berbeda-beda tergantung jenis keterlibatannya.

Menurut pendapat Cohen dan Uphoff (Siti Irene Astuti. D, 2011: 51), membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu: (a) partisipasi dalam pengambilan keputusan; (b) partisipasi dalam pelaksanaan; (c) partisipasi dalam pengambilan pemanfaatan; dan (d) partisipasi dalam evaluasi. Dalam berpartisipasi, seseorang atau kelompok melakukannya sesuai dengan tanggung jawab dan kepentingannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana seseorang atau kelompok tersebut telah berpartisipasi dalam bidang tertentu.

Pendapat Pariata Westra (Buwang Suryosubroto, 2007: 94), tingkatan partisipasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, adalah:

- a. Tingkatan pengertian timbal balik, yaitu mengarahkan anggotanya agar mengerti terhadap fungsi masing-masing serta sikap yang harus diserasikan atau samalain.
- b. Tingkatan pemberian nasehat, yaitu membantu untuk membuat suatu keputusan terhadap persoalan yang sedang dihadapi sehingga individu tersebut saling bertukar ide dengan individu lainnya.
- c. Tingkatan yang berwenang, yaitu mendapatkan posisi anggota pada suatu keadaan sehingga anggota tersebut dapat mengambil keputusan terhadap persoalan yang tengah dihadapi.

Dalam mengidentifikasi dan mengetahui tinggi rendahnya tingkat partisipasi diperlukan indikator sebagai kunci pernyataan tentang hasil dan harapan dari suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahyudin Sumpeno (2009: 139), mengemukakan “terdapat empat kategori Indikator yang menunjuk katingkat partisipasi yaitu penerimaan hasil atau manfaat, pelaksanaan program, pengaruh program atau kontrol partisi-pan, dan tanggung jawab partisipan.

Menurut Henry Simamora (2006: 273), “pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Selanjutnya dikemukakan bahwa tujuan- tujuan pelatihan dapat dikelompokkan menjadi 7 (tujuh) bidang, yang meliputi:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan “pelatihan kerja dilaksanakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Dengan demikian, guru yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan KKG akan semakin meningkatkan kinerjanya dari yang sebelumnya dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan KKG adalah keikutsertaan/ keterlibatan guru dalam pendidikan dan pelatihan mengenai keguruan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru yang dimiliki, sehingga dapat mencapai kerja yang optimal. Partisipasi guru dalam kegiatan KKG tidak hanya berupa kehadiran fisik, tetapi aktif terlibat dalam kegiatan dengan cara mengemukakan pendapat tentang suatu masalah, memberi masukan untuk perencanaan kegiatan KKM, mengemukakan ide dalam metode pembelajaran yang digunakan, aktif dalam uji coba kegiatan belajar mengajar, menerapkan hasil dari pertemuan KKG di sekolah, memberi umpan balik terhadap keberhasilan penerapan di sekolah, memperoleh manfaat dari kegiatan KKG baik kegiatan rutin maupun kegiatan pengembangan, serta mengevaluasi program-program KKG untuk lebih baik lagi kedepannya. Apabila partisipasi guru dalam KKG tinggi, pada umumnya kinerja guru akan meningkat, sebaliknya apabila partisipasi guru dalam KKG rendah kinerja guru akan menurun. Depdiknas (2009: 9-10) mengemukakan pentingnya kegiatan KKG bagi guru, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, bahan ajar, dan perangkat penilaian.
2. Meningkatnya kompetensi dalam menyelenggarakan pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM).

3. Terfasilitasinya menjadi anggota atau pengurus organisasi profesi guru sesuai dengan bidang yang diampunya.

Dengan demikian dengan diadakannya kegiatan KKG akan meningkatkan partisipasi kerja guru disekolah. Partisipasi kerja guru yang tinggi akan menciptakan kinerja guru dalam mengajar menjadi tinggi. Sebaliknya partisipasi guru dalam KKG yang rendah salah satu bukti rendahnya partisipasi guru dalam bekerja yang akan menciptakan kinerja guru dalam mengajar menjadi rendah.

2.2. Kerangka Berpikir / Konseptual

Prilaku Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam menjalankan visi dan misi organisasinya. Seorang pemimpin selain harus dapat menjalankan visi dan misinya dan tujuan organisasinya juga harus mampu “menjalankannya” dalam setiap program kerjanya sehari-hari, baik program kerja jangka pendek maupun program kerja jangka panjang.

Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang individu maupun kelompok untuk bergerak maju ke arah tujuan tertentu dan mampu merealisasikan semua program yang telah direncanakan bersama dan dapat mensukseskan program tersebut.

Demikian juga dalam suatu organisasi pendidikan, kepemimpinan merupakan satu faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan, sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan sekolah. Penerapan type/model kepemimpinan yang tepat oleh seorang kepala sekolah kepada semua warga sekolah, seyogianya akan mempengaruhi kinerja dan partisipasi kerja bawahan dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan.

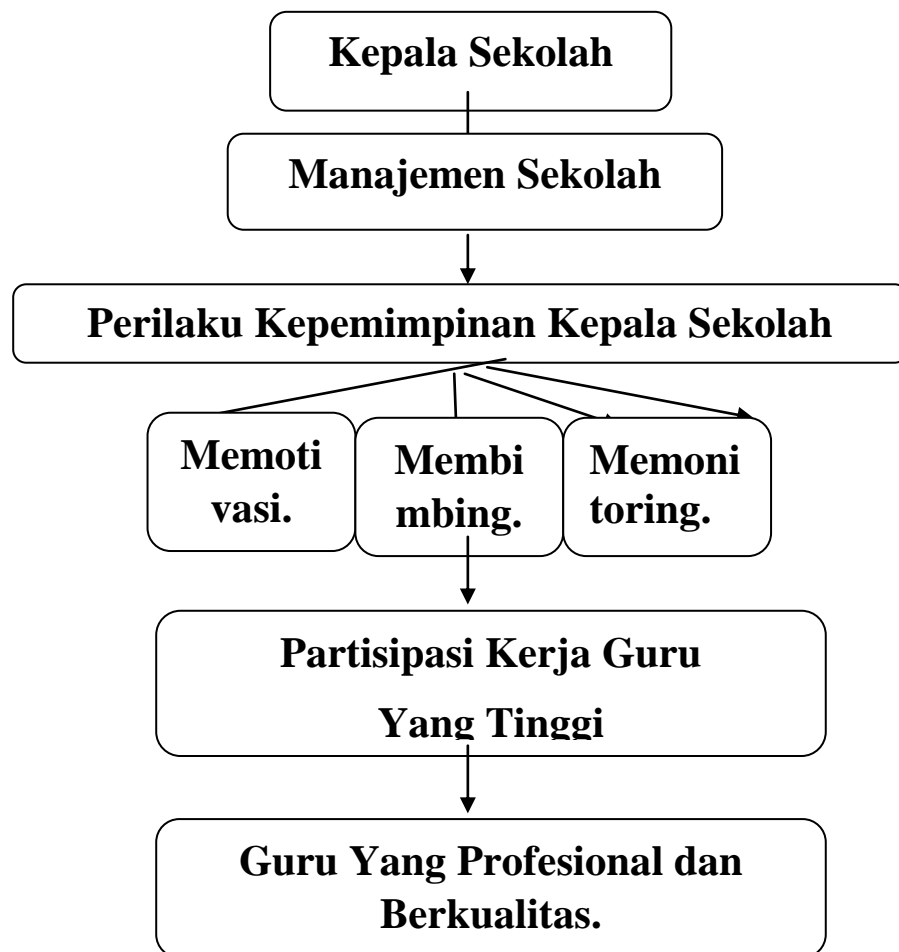
Selanjutnya partisipasi kerja yang tinggi dari guru merupakan faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Guru yang memiliki

partisipasi yang tinggi dalam bekerja akan memperbaiki kinerjanya dan pada akhirnya dapat menciptakan proses belajar mengajar (PBM) yang berkualitas dan bermutu. Guru dengan partisipasi tinggi akan saling bekerja sama dengan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai visi dan misi yang sudah ditetapkan sekolah.

Seorang Kepala sekolah yang berkualitas dan sukses dapat dilihat dari perilaku kepemimpinannya, yaitu strategi kepala sekolah memberikan motivasi, menggerakkan, membimbing (mengarahkan), mensupervisi (mengawasi), memonitoring (memantau) serta mengevaluasi guru-gurunya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga tercapai tujuan yang sudah direncanakan sesuai visi dan misi yang ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya kepala sekolah dituntut selain melaksanakan tugas kepemimpinannya, perlu melaksanakan upaya-upaya dan langkah langkah khusus dengan memberikan memotivasi, bimbingan dan memonitoring guru guru dalam usaha meningkatkan partisipasi kerja guru, yang tujuan akhirnya terciptanya guru yang profesional dan berkualitas.

Kerangka berpikir diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Berfikir/Konseptual.

2.3. Kajian Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Syukri (2012) dengan judul Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab akan

meningkatkan kinerja guru, dengan melakukan pendekatan normatif dan melakukan motivasi kepada guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya dengan keahlian dalam bidang study yang diajarkan. Prosedur yang dikehendaki dalam kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan pengawasan dengan cara pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi dan evaluasi. Penelitiannya juga memberikan implikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya harus dijalankan secara transparan, penuh tanggung jawab, semua kebijakan yang diambil harus transparan kepada bawahannya. Hendaknya kepala sekolah melakukan musyawarah dengan bawahannya setiap sekali sebulan dan melakukan evaluasi terhadap faktor penghambat penyelenggaraan pendidikan khususnya keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja gurunya, diharapkan kesatuan langkah dan kebersamaan tujuan semua komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru, peserta didik, orangtua dan masyarakat sekitar sekolah untuk bersama sama melaksanakan visi dan misi di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli, Sulawesi Tengah.

2. Penelitian Mukhyaruddin Hasibuan (2016) tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan Sumatera Utara. Penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan, memperoleh beberapa temuan penelitian antara lain: (a) Kepemimpinan Kepala Sekolah mempengaruhi guru dan pegawai, pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah; (b) Kepala sekolah mendorong guru dan pegawai dalam melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai figure kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah; dan (c) Kepala sekolah membimbing guru dan pegawai, dalam rangka membimbing siswa

dalam rangka kegiatan ekstra-kurikuler OSIS, kepala sekolah juga mengirimkan siswa siswi mengikuti perlombaan untuk menambah ilmu pengetahuan yang di miliki siswa dan untuk pengalaman siswa kedepannya.

3. Penelitian Suyani (2018), tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur Provinsi Lampung. Penelitiannya bertujuan untuk mendiskripsikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah dan mencari tau faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja guru serta mencari solusi upaya mengatasi hambatan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru madrasah Ibtidaiyah. Penelitian Suyani menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dalam penelitiannya kepala sekolah mampu mengkondisikan guru untuk mengajar melalui proses pembelajaran, program semester, program rencana pembelajaran, kalender pendidikan. Penelitiannya juga menemukan bahwa faktor penghambat peningkatan kinerja guru bahwa masih ada guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidik dengan kata lain si guru belum mendapat sertifikat pendidik. Sedangkan upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru menempuh pendidikan yang lebih tinggi, menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua siswa serta mengambil keputusan dengan cara musyawarah dan mufakat dengan orang tua siswa dan masyarakat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis study kasus. Metode study kasus peneliti berusaha memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi-situasi tertentu. Study kasus tidak berasumsi bahwa peneliti mengetahui arti sesuatu bagi orang-orang yang sedang diteliti, yang ditekankan oleh peneliti study kasus ialah aspek subjektik dari perilaku seseorang. Peneliti berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subjek yang ditelitinya sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh peneliti di sekitar peristiwa dalam kehidupannya sehari-hari (Sri Sumarni, 2012).

3.2. Subjek dan Objek penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat data (sumber data) untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan (Arikunto, 2009). Dengan kata lain subjek penelitian adalah semua benda, hal atau orang yang dapat dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi oleh peneliti untuk riset yang dilakukannya. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah:

1. Kepala Sekolah SDN No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Guru-guru dari sekolah SDN No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 10 orang.

Sedangkan objek penelitian pada hakikatnya adalah topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Namun demikian, pengertian objek penelitian sering kali tertukar dengan subjek penelitian. Hal ini harus dibedakan oleh peneliti pengertian antara subjek dan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah

perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi kerja guru-guru SDN No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah lokasi dimana peneliti mengambil data dari subjek penelitian. Tempat penelitian ini berada di SDN No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih empat bulan di mulai sejak Maret 2021 sampai dengan juni 2021.

3.4. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah bendahal tempat penelitian mengamati, membaca, atau bertanya tentang data. Secara umum sumber data dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis yang disingkat dengan “3P” yaitu, Person, Paper dan Place. Data pada penelitian kualitatif merupakan sumber dan deskripsi yang luas dan berlandaskan kukuh, serta memuat penjelasan tentang proses proses yang terjadi dalam lingkup setempat. Dengan data kualitatif, kita dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologis, menilai sebab akibat dalam lingkup penelitian. Data penelitian kualitatif adalah data yang muncul lebih banyak berwujud kata kata, bukan rangkaian angka. Data kualitatif dikumpulkan dalam berbagai cara seperti, observasi, wawancara, intisari dokumen, rekaman dan kemudian diproses melalui pencatatan, pengetikan, dan penyuntingan. Pada penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu:

1. Sumber data primer adalah responden, individu, kelompok fokus penelitian yang dalam hal ini adalah kepala sekolah dan guru guru yang ada disekolah yang diteliti.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan, dokumentasi, publikasi. Dalam hal ini sumber data sekunder

berupa dokumen tentang kepemimpinan kepala sekolah dan dokumen guru sekolah yang diteliti.

3.5. Unit Analisis

Unit Analisis adalah satuan yang diteliti yang berkaitan dengan benda, individu, kelompok, sebagai subjek penelitian (Arikunto,2009). Unit analisis dapat menjadi satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga seorang peneliti kualitatif sangat diperlukan untuk menentukan unit analisis sebelum terjun kelapangan penelitian, karena akan memudahkan peneliti dalam pengambilan data penelitian di lapangan atau lokasi penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah Kepala Sekolah dan Guru-guru SDN No.112260 Gunting Saga kecamatan Kualuh Selatan kabupaten Labuhanbatu Utara.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data data penelitian. Ada dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data.

Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan cara cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan atau mendapatkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila jika instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan data.

Selanjutnya bila dilihat dari sumber data penelitian,maka teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data,dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Untuk memperoleh data yang

diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data sesuai teori Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014) yaitu:

1. Wawancara Mendalam (Interview).

Wawancara adalah proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai untuk bertukar informasi, ide melalui tanya jawab. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara bebas terpimpin, yaitu cara mengajukan pertanyaan yang dikemukakan bebas, artinya pertanyaan tidak terikat pada pedoman wawancara tentang masalah pokok dalam penelitian, kemudian dapat dikembangkan sesuai dengan kondisi di sekolah.

Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah SDN No.112260 Gunting Saga dan kepada guru-guru yang mengajar SDN No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labura, untuk mendapatkan keterangan tentang perilaku kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah tersebut.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan menggunakan observasi langsung kelapangan, melihat dan mencatat semua tingkah laku, gerakgerik yang dilakukan objek penelitian. Pada observasi langsung, pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan observasi pasif dimana peneliti hanya mengamati kegiatan dilapangan, dengan demikian peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan. Pada penelitian ini peneliti mengamati langsung kebiasaan kebiasaan disekolah sesuai pedoman observasi.

3. Analisis Dokumen

Analisis Dokumen dilakukan untuk pengumpulan data tentang variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Pengumpulan data dilaksanakan dengan melakukan peninjauan, Pembedahan dan pengkodean konten kedalam subjek penelitian. Semua dokumen asli sekolah yang dapat digunakan melengkapi data data yang mendukung validitasi data yang diperoleh.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah usaha untuk mencari dan menyusun secara sistematis catatan observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dalam upaya mencari makna dan gambaran dari subjek penelitian. Pada penelitian ini Analisis Data dilapangan menggunakan Teori Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014), yaitu analisis data dilakukan secara Interaktif Kualitatif, proses analisis data berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data baru atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis data diperoleh melalui proses reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verifications*).

1. Tahap Reduksi data.

Jika data yang diperoleh dilapangan cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti dilapangan semakin banyak jumlah data yang diperoleh, data semakin kompleks dan rumit. Melalui reduksi data, data dirangkum, dipilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih rinci, jelas dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Tahap Penyajian Data (*Data Display*).

Pada tahap penelitian ini peneliti menyajikan data dan penampilan data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa penelitian data kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan data secara tematik kepada pembaca. Menurut Miles dan Huberman(1984) Display data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Pada penelitian kualitatif analisis data juga telah dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan,yakni dengan melakukan pra penelitian.Analisis data dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan,atau data sekunder,yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian (Sugiyono, 2014).

3.8. Keabsahan Data

Semua data yang diambil dan diperoleh dari proses pengumpulan data haruslah ilmiah dan diakui keabsahannya.Karena banyak penelitian kualitatif diragukan kebenarannya disebabkan beberapa hal,yaitu subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif,alat penelitian yang diandalkan adalah wawancara dan observasi yang mengandung banyak kelemahan ketika dilakukan secara terbuka apalagi tanpa kontrol. Dan sumber data penelitian kualitatif yang kurang kredibel akan mempengaruhi akurasi penelitian(Sri Sumarni, 2012) .

Pada penelitian ini maka untuk mengecek atau menguji keabsahan data, peneliti menggunakan uji kredibilitas yang terdiri dari empat teknik pengujian yaitu; pertama, perpanjangan pengamatan; kedua, meningkatkan ketekunan dalam penelitian; ketiga, triangulasi data; dan keempat, diskusi dengan teman sejawat yang kesemuanya ini digolongkan kepada uji validitas internal (Sugiyono,2014) dengan rincian sebagai berikut:

1. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan dalam hal ini peneliti Kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk dan semakin akrab (tidak ada lagi jarak), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Bila telah terbentuk *rapport*, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari. Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang diperoleh selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Bila data yang diperoleh selama ini setelah dicek kembali pada sumber data asli atau sumber data lain ternyata tidak benar,maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya (Sugiyono,2014)

1. Meningkatkan ketekunan dalam penelitian

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan.Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematik. Sebagai contoh melihat sekelompok masyarakat yang sedang olahraga pagi.Bagi orang awam olahraga adalah untuk meningkatkan kebugaran fisik. Tetapi bagi peneliti kualitatif tentu akan lain kesimpulannya. Dengan meningkatkan ketekunan, peneliti dapat meningkatkan kredibilitas data. Meningkatkan ketekunan itu seperti kita mengecek soal, atau makalah yang

telah dikerjakan, ada yang salah atau tidak. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati (Sugiyono, 2014).

Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi dari beberapa buku yang berisikan dan berhubungan dengan penelitian kualitatif, maupun hasil penelitian penelitian sebelumnya, serta dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca semua ini maka diharapkan wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benar atau dapat dipercaya.

2. Triangulasi data

Triangulasi data dalam pengujian kredibilitas data penelitian diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2014). Untuk pengujian keabsahan data dengan cara triangulasi data ini, peneliti menggunakan tiga jenis triangulasi data, yang pertama triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data penelitian dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam menguji kredibilitas perilaku kepemimpinan peneliti mengumpulkan data dan pengujian data yang diperoleh dilakukan ke bawah yang dipimpinnya, ke atas yang menugasi, dan teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Dari ketiga sumber tersebut peneliti mendiskripsikan, mengkategorisasikan, mana pandangan yang sama dan mana yang berbeda, dan mana yang spesifik dari kesemua sumber data tersebut. Kedua Triangulasi Teknik, digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuisioner. Ketiga triangulasi waktu, waktu sering mempengaruhi kredibilitas data penelitian. Data yang dikumpulkan dengan Teknik wawancara dipagi hari

dari nara sumber yang masih segar dan belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga sehingga lebih kredibel.

3. Diskusi dengan teman sejawat

Diskusi dengan teman sejawat dilakukan setelah data penelitian diperoleh dan telah dilakukan pengujian keabsahan data dengan ketiga cara diatas, maka peneliti berdiskusi untuk mendapatkan masukan dari teman teman yang sudah melaksanakan penelitian sebelumnya. Diharapkan dari diskusi ini setidaknya dipahami data data yang diperoleh tentang kredibilitasnya dan kebenarannya.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN.

4.1.1.Deskripsi Lokasi Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menerangkan tentang profil SD NegeriNo.112260 gunting Saga,Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebagai tempat atau lokasi penelitian.

4.1.2.Identitas Sekolah

Tabel 4.1. Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: SD Negeri No.112260 Gunting Saga
Nomor Statistik Sekolah	: 12345678901111
NPSN	: 1234567890
Alamat Sekolah	: Jl.Lintas Sumatera Desa Gunting Saga, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara.
Tahun berdiri	: 1995
Visi Sekolah	: Menyelenggarakan pendidikan dengan mengutama-kan peningkatan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.Menjadikan siswa berilmu,berjiwa membangun,Berakhlak mulia yang menjadi idaman bagi peserta didik dan masyarakat
Misi Sekolah	:Membina generasi muda,memiliki keunggulan dan Kecerdasan.

4.1.3. Sejarah Berdirinya SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan

Sekolah Dasar Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara didirikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 1995. Pada saat itu masih termasuk dalam daerah Pemda Kabupaten Labuhanbatu. Seiring dengan dimekarkannya Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi kabupaten baru pada tahun 2008, SD Negeri No.112260 Gunting Saga bergabung dalam wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara (LABURA). SD Negeri No.112260 berdiri dengan Nomor Statistik Sekolah 12345678901111 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional 1234567890 mulai menerima peserta didik baru pada Tahun Ajaran 1995/1996.

4.1.4. Letak Geografis SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan Labura.

Sekolah Dasar Negeri No.112260 terletak di Jalan Lintas Sumatera depan Pekan Sabtu, Kelurahan Gunting Saga, Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos 20157. Sekolah Dasar Negeri No.112260 diakreditasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan akreditasi peringkat Baik.

Keadaan Sekolah Dasar Negeri No.112260 berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri No.112260, Megawati, S.Pd. Berdasarkan realita yang ada sekarang ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sekolah Dasar Negeri No.112260 yang terletak di Jalan Lintas Sumatera Kelurahan Gunting Saga, Kecamatan kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara. Saat ini memiliki jumlah murid yang tercatat dibuku induk sekolah sebanyak, kondisi dan jumlah murid yang termasuk dalam kategori sedang ini dipicu oleh faktor letak lokasi SD Negeri No.112260 ini berdekatan dan berhadapan langsung dengan lokasi SD Negeri No.112259 Gunting Saga, sehingga anak usia sekolah dasar dari

Kelurahan gunting Saga dari Lingkungan IV Gunting Saga terbagi atas ke dua sekolah yang berdekatan tersebut yakni SD Negeri No.112260 dan SD Negeri No.112259 Gunting Saga.

2. Gedung SD Negeri No.112260 Gunting Saga adalah 85% permanen terdiri dari 6 ruang belajar, 1 ruang kepala sekolah dan 1 ruang guru. Kondisi Gedung terlihat sederhana dan ruangan belajaryang sederhana apa adanya tanpa alat pendingin (AC).
3. Kondisi Kelas yang tidak pengap, sirkulasi udara cukup walaupun tanpa alat pendingin (AC), sehingga kegiatan proses belajar mengajar berjalan lancar.
4. Lingkungan Sekitar Sekolah terlihat kurang memenuhi kriteria 5K, taman kurang rawat dan kurang rapi, sehingga tidak mendukung proses belajar mengajar yang baik.
5. Kondisi sosial masyarakat disekitar SD Negeri No.112260 sangatlah memiliki sifat yang beraneka ragam dan sangatlah kritis. Masyarakat disekitar SD Negeri No.112260 Gunting Saga terbangun dari komunitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), wiraswasta, pedagang, petani dan buruh. Dengan keadaan yang demikian akan berimplikasi pada keberagaman tingkat ekonomi masyarakat desa Gunting Saga. Khususnya bagi siswa yang berasal dari tingkat ekonomi kurang mampu, kepala sekolah mengutamakannya untuk mendapat subsidi atau bantuan dari pemerintah yang dialokasikan bagi keperluan pendidikan siswa siswi kurang mampu. Secara rutin peserta didik yang kurang mampu diprioritaskan oleh kepala sekolah untuk selalu mendapat subsidi atau bantuan dari pemerintah.

4.1.5. Profil dan Keadaan Guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kualuh Selatan

1. Identitas Kepala Sekolah

Tabel 4.2. Identitas Kepala Sekolah

Nama	: Megawati, S.Pd
Tempat,Tanggal Lahir	: Kongsu Anam,03 November 1966
Jenis kelamin	: Perempuan
Pendidikan Terakhir	: S1
Pangkat/Golongan	: Pembina / IVa
Pengangkatan Pertama Sebagai Guru	: 2 Desember 1987
Pengalaman Menjadi Kepala Sekolah	: Kepala Sekolah SD Negeri No.112260 Gunting Saga, Kualuh Selatan
TMT sebagai Kepala Sekolah	: 01-04 – 2009

2. Identitas Guru guru SD Negeri No.112690 Gunting Saga

Tabel 4.3. Identitas Guru guru SD Negeri No.112690 Gunting Saga

No	Nama Lengkap	Tempat, Tanggal Lahir	Jenis kelamin	Agama	Pendidikan Terakhir	Pangkat/ Golongan
1.	Butet, S.Pd	Gunting Saga, 01/07/1967	Perempuan	Islam	S1	III / b
2.	Efri Maulida H.S, S.Pd	Membang Muda, 24/10/1991	Perempuan	Islam	S1	III / a
3.	Fitria Efana Putri	Gunting Saga, 15/07/1983	Perempuan	Islam	S1	-

	Pane, S.Pd					
4.	Hanimah Siagian, S.Pd.	Gunting Saga, 20/03/1975	Perempuan	Islam	S1	III / d
5.	Irma Suryani Simanjunt ak, S.Pd	Humbang Hasunduta n, 15/03/1989	Perempuan	Kristen	S1	III / c
6.	Ibtidaiyah, S.Pd	Medan, 27/02/1970	Perempuan	Islam	S1	III / d
7.	Nur Hanum Harahap	Gunung Tua, 25/10/1962	Perempuan	Islam	SGO	III / b
8.	Nurmala, A. Ma.Pd.	Gunting Saga, 30/04/1962	Perempuan	Islam	D2	IV / a
9.	Rika Ramayani Panjaitan, S.Pd	Gunting Saga, 21/06/1988	Perempuan	Islam	S1	-
10.	Rika Yanti, S.Pd	Suka Jadi, 05/02/1990 .	Perempuan	Islam	S1	-

3. Data Siswa SD Negeri No.112260 Semester GenapTahun Ajaran 2020/2021

SD N No.112290 Gunting Saga melalui Kepala sekolah Ibu Megawati S.Pd selalu memperoleh siswa yang dalam jumlah banyak

terbukti dari tahun jumlah siswa/siswi terus bertambah. Berikut ini ditampilkan data jumlah siswa SD Negeri No.112260 Gunting Saga, Kecamatan Kulauh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Tabel 4.4. Data Jumlah Siswa SD N No.112260 Gunting Saga 5 Tahun terakhir.

Kelas	Jumlah Siswa			
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
I	16	27	24	10
II	24	18	16	22
III	30	24	22	18
IV	22	31	30	25
V	25	21	25	31
VI	24	20	26	33
Jumlah	141	146	141	132

Sumber: Dokumentasi SD N No.112260Gunting Saga,T.A.2020/2021

4. Keadaan Sarana dan Prasarana SD Negeri No,112260 Gunting Saga

Suatu Lembaga Pendidikan yang baik tidak terlepas dari kelengkapan sarana dan prasarana yang tersedia.Sarana adalah segala sesuatu dalam bentuk alat,media yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran.Prasarana adalah segala yang dapat menunjang terlaksana proses pembelajaran.Secara Umum Jumlah dan keadaan Sarana dan Prasarana yang ada di SD Negeri No.1122260 Gunting Saga.dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5. Keadaan Sarana dan Prasarana SD Negeri No. 112260 Gunting Saga

No.	Nama Gedung/Ruang	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	1 Ruang	Baik

	Kelas I	1 Ruang	Baik
	Kelas II	1 Ruang	Baik
	Kelas III	1 Ruang	Baik
	Kelas IV	1 Ruang	Baik
	Kelas IV	1 Ruang	Baik
	Kelas VI	1 Ruang	Baik
		Jumlah 6 Ruang	
2.	Gedung/Ruang Kantor.		
	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang	Baik
	Ruang Guru dan Tata Usaha.	1 Ruang	Baik
		Jumlah 3 Ruang	
3.	Gedung/Ruang Praktek.		
	Lapangan Upacara.	1 Ruang	Baik
	Lapangan Badminton	1 Ruang	Baik
		Jumlah 2 Ruang	
4.	Gedung/Ruang Kamar wc.	1 Ruang	Baik

4.2. PAPARAN DATA PENELITIAN.

Pada bagian ini akan dipaparkan data yang telah dikumpulkan selama penelitian, baik yang didapat dari wawancara, observasi maupun dokumentasi. sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan pada awal penelitian ini.

Adapun point point yang akan dipaparkan meliputi:

- a) Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru –guru untuk meningkatkan partisipasi kerja.
- b) Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan kepada guru –guru untuk meningkatkan partisipasi kerja.
- c) Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan monitoring (pemantauan) kepada guru –guru untuk meningkatkan partisipasi kerja.

4.2.1. Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru – guru untuk meningkatkan partisipasi kerja.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah adalah contoh (tauladan) bagi guru-gurunya dan tenaga pendidik di lingkungan SD N No.112260 Gunting Saga. Dalam rangka mensukseskan pelaksanaan proses pembelajaran kepala sekolah selalu memberikan semangat (motivasi), petunjuk dan pengawasan, untuk meningkatkan kemauan pendidik dan membuka komunikasi dua arah sehingga seluruh guru selalu semangat dan termotivasi. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, peserta didik orang tua peserta didik, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Hal ini sesuai hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah ibu Megawati, S.Pd. (Rabu, 2 Juni 2021, pukul 9.00 wib) sbb.

“Bagaimana cara ibu memberikan motivasi kepada guru-guru disini sehingga mereka turut berpartisipasi dan proaktif dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah ini?”

“Sejak saya bertugas disini saya selalu memberikan support dan dorongan kepada guru-guru agar semangat mengajar. Karena saya mendapati guru-guru disini dengan berbagai tingkah laku, ada yang malas, ada yang terlambat dan ada lagi yang sudah masuk di kelas tapi masih menggosip dengan sesama guru yang lain. Jadi setiap kami melaksanakan upacara bendera hari senin saya selalu menasehati dan arahkan, mudah-mudahan sekarang sudah jauh berubah”

“Saya juga memotivasi dan menginspirasi guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama dan berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru-guru dalam melaksanakan tugasnya dan selalu memberikan pujian, sehingga mereka guru-guru merasa dibutuhkan dalam mensukseskan pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah ini”.

Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah berupaya untuk menjadikan sekolahnya salah satu SD Negeri yang berkualitas dan bermutu di kecamatan Kualuh Selatan, sehingga kepala sekolah tidak henti-hentinya memotivasi guru-gurunya untuk terus mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan Labuhanbatu Utara maupun Pemda Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini sesuai dengan penjelasan kepala sekolah kepada peneliti (Wawancara dengan kepala sekolah pada hari: Rabu, 2 Juni 2021, pukul 9.15 wib) sbb:

“Untuk mencapai tujuan sekolah kami berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru disekolah dan juga tenaga pendidiknya dengan mengadakan diskusi antar guru kelas, mengadakan dan mengikuti kelompok belajar (KKG) serta menyediakan perpustakaan sekolah, bahkan ada dua orang guru yang sedang mengikuti pendidikan S₁ karena sebelumnya masih D₂ dan SGO.”

Jawaban kepala sekolah tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Hanimah Siagian, S.Pd. salah seorang guru di Sekolah SD Negeri No. 112260 Guntung Saga sbb:

“Kepala Sekolah biasanya menyampaikan kata-kata motivasi pada saat upacara bendera hari Senin dan tidak lupa selalu menanyakan kebutuhan guru terkait pembelajaran, bahkan kepala sekolah tidak lupa menginstruksikan kami guru-guru untuk selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan mutu dan kompetensi keguruan para guru dan tenaga pendidik disekolah disekolah ini”

Pemberian Motivasi (motivasion) merupakan kegiatan memberi semangat (dorongan) kepada anak buah (guru-guru) dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi atau membujuk dan menyakinkan bawahan (pendidik dan tenaga kependidikan) bahwa apa yang mereka lakukan itu benar. Agar mereka mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Kemudian kepala sekolah memberikan contoh secara langsung dengan datang tepat waktu serta mentaati segala peraturan yang ada disekolah. Serta kepala sekolah juga sekali waktu, langsung memberikan teguran terhadap guru yang sudah sering pelanggaran tata tertib disekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah ibu Megawati,S.Pd (Rabu, 2 Juni 2021,pukul 10.00 wib) menyebutkan bahwa:

“Peraturan dan tata tertib disekolah harus ditaati dan diikuti. Siapa saja yang melakukan pelanggaran atas peraturan dan tata tertib sekolah akan kita berikan sanksi berupa teguran ringan, pemanggilan dengan melayangkan surat panggilan ke-1,dan pemanggilan ke-2, jika tidak ada perubahan baru kita laporkan keatasan saya, yaitu kantor korwil pendidikan kecamatan kwaluh selatan”

Jawaban kepala sekolah tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru kelas VI, Ibu Hanimah Siagian, S.Pd. Berikut kutipan hasil wawancaranya.

“Ketika guru guru kurang disiplin dalam biasanya kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin, baik berupa peringatan dan surat pemanggilan kepada guru sesuai pelanggarannya tersebut.”

Dari beberapa pelanggaran yang pernah dilakukan guru,kepala sekolah melakukan evaluasi dan tinjauan untuk memahami pelanggaran pelanggaran yang terjadi disekolah.Kepala sekolah memberikan evaluasi dengan tujuan agar guru-guru bisa termotivasi untuk tidak melakukan pelanggaran lagi,walaupunitu hanya beberapa orang guru saja.

Selanjutnya peneliti memperoleh informasi dari salah seorang guru ibu Ibtidaiyah,bahwa nanti Senin,tgl 7 Juni 2021 ada pertemuan khusus antar guru disekolah,biasanya kepala sekolah akan memberikan pengarahan dan penjelasan pada pertemuan tersebut.Selesai pertemuan dengan guru-guru,peneliti langsung mengajak kepala sekolah untuk berdiskusi.Inilah hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah(Wawancara pada Senin,7 Juni 2021 pukul 9.30.wib.):sbb

“Saya berusaha melakukan komunikasi secara intens sebagai usaha melakukan pendekatan kepada guru guru,sehingga guru merasa

diperhatikan dan mereka biasanya terbuka mencurahkan pengalaman-pengalamannya selama melaksanakan tugas mengajari peserta didik. Disaat itulah saya memberikan solusi, semangat dan motivasi kepada guru-guru yang mendapat masalah selama dalam proses pembelajaran, sehingga mereka akan lebih baik lagi mengajar dimasa masa yang akan datang.

Hal ini sesuai dengan informasi yang diberikan ibu Ibtidaiyah,

(Wawancara, Senin, 7 Juni 2021, pukul 11.00 wib.)

“Memang betul, dengan motivasi dan arahan dari kepala sekolah saya bisa mengatasi permasalahan permasalahan yang saya hadapi ketika di kelas, sehingga kedepan saya lebih semangat lagi dan lebih giat dalam melaksanakan tugas sehari hari yaitu mengajar di kelas.”

Dalam pemberian penghargaan (reward) kepala sekolah selalu memperhatikan guru-guru yang melengkapi semua administrasi pembelajaran, seperti Prota, prosem, RPP dan silabus, kepala sekolah menyediakan hadiah untuk memotivasi guru-guru agar menuruti berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Dan bagi guru yang berkompeten dan memiliki kelebihan kepala sekolah harus memberikan penghargaan sehingga dapat menjadi contoh bagi guru guru yang lainnya.

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa pemberian penghargaan belum dijalankan dengan maksimal karena terbatasnya dalam hal anggaran sekolah. Oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab dalam bertugas sehari hari. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ibu kepala sekolah Megawati, S.Pd.

(Rabu, 7 Juni 2021, pukul 10.00 wib) sebagai berikut:

“Dalam memberikan penghargaan anggaran kita sebenarnya masih terbatas, belum dalam bentuk materi langsung, tetapi bagi guru-guru yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sudah menyiapkan administrasi pembelajaran dengan lengkap kita selalu memprioritaskan guru tersebut dalam mengikuti bimbingan dan pelatihan guru dalam pengembangan diri dan dalam hal pengembangan keprofesian berkelanjutan”.

Jawaban tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara kepada salah satu guru di sekolah tersebut yang menyebutkan bahwa:

“Kepala Sekolah biasanya memberikan penghargaan ataupun pujian pada saat melakukan supervisi, contohnya bagi guru yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sudah menyiapkan administrasi pembelajaran dengan lengkap biasanya lebih diutamakan untuk mengikuti seminar ataupun pelatihan pelatihan.

4.2.2.Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam membimbing guru-guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru SD Negeri No.112260 Gunting Saga.

Seorang pemimpin yang baik seyogyanya menjadi contoh(tauladan) bagi bawahannya .Demikian juga kepala sekolah,harus bisa memberikan contoh yang baik bagi para gurunya Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu memberikan bimbingan(pengarahan). Bimbingan (pengarahan) didefinisikan sebagai proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan,supaya individu tersebut memahami tugas dan fungsinya secara wajar disekolah,dirumah maupun dilingkungannya.

Demikian juga yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri No.112260 Gunting Saga,setiap ada pertemuan(rapat),beliau selalu menyempatkan diri dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan(pengarahan) kepada guru-gurunya.Sebagaimana diungkapkan oleh ibu kepala sekolah kepada peneliti, (wawancara,Rabu,9 Juni 2021,pukul 09.00) sbb:

“Ya betul,bila ada pertemuan(rapat) disekolah ini saya selalu sempatkan

waktu untuk memberikan bimbingan,bahkan pada waktu upacara bendera dan saya bertidak sebagai pembina,Nah,disaat itulah saya sempatkan untuk memberi bimbingan dan arahan,baikkepada siswa juga kepada guru guru di sekolah ini.

Karena menurut saya pengarahan juga salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru,sehingga guru tersebut merasa semakin diperlukan disekolah ini dan pada akhirnya meningkatkan partisipasinya.Pada setiap pengarahan saya selalu menekankan perlunya

sikap jujur, disiplin dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Disinilah nanti akan timbul saling hormat menghormati

dan menghargai antara sesama pendidik(guru) disini.”

Hal ini juga dipertegas oleh pernyataan ibu Nurmala, SPd. kepada peneliti, (Wawancara, Rabu, 9 Juni 2021, pukul 9.30.wib)sbb:

“Bimbingan(pengarahan) dari kepala sekolah selalu kami dapatkan disaat rapat(pertemuan) dengan sesama guru dan sudah merupakan kebiasaan dari kepala sekolah, selain menambah wawasan kami dalam mengajar juga menumbuhkan saling hormat menghormati antara sesama guru, sehingga timbul rasa percaya diri kami dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Disamping itu juga kepala sekolah mengaplikasikannya dalam bentuk sikap dan perilaku terpuji terhadap sesama kami sebagai guru maupun juga terhadap tenaga pendidik.”

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan ibu Fitria, S.Pd. (wawancara, Rabu, 9 Juni 2021, pukul 10.00.wib)sbb:

“Tentang bimbingan dan pengarahan terlihat jelas dari perilaku ibu kepala sekolah yang toleransi terhadap sesama pendidik disekolah ini. Beliau selalu memberikan contoh dan perilaku yang baik kepada seluruh guru dan tenaga pendidik disini. Dengan adanya sikap baik dan saling menghargai menjadikan antara pendidik dan tenaga pendidik dengan kepala sekolah akan senantiasa terjadi ikatan komunikasi yang baik dan konsisten. Maka dari itu tidak ada sikap saling menjatuhkan sikap saling menjaga serta hormat menghormati akan timbul dan terbina dengan sendirinya disekolah ini.”

“Bimbingan dan pengarahan dari pemimpin(kepala sekolah) bisa diaplikasikan dengan sikap saling toleransi antar sesama pendidik(guru). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa seorang akan merasa diakui dan dianggap keberadaannya jika mempunyai pendapat saling bisa menerima satu sama lain.”

“Jikalau kita tidak bisa menerima dan tidak mampu untuk menerima minimal kita, kita mampu berkata baik, minimal jangan menyinggung perasaannya. Hal itulah yang sudah diterapkan kepala sekolah disini. Selain itu bisa juga diaplikasikan dalam bentuk perilaku yang baik terhadap sesama pendidik dan pegawai TU. Beliau bertindak sopan, ramah tamah terhadap semua guru tanpa kecuali, tidak pernah bersikap kasar dan menjauhi kekerasan.”

Berkeana apakah kepala sekolah sudah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pendidik.Ibu Nurmala dengan spontan menjawab, ya. (Wawancara,Rabu,9 Juni 2021,pukul.11.15 wib.).

Hal senada diperkuat oleh pernyataan ibu Hanimah,S.Pd.

(Wawancara,Rabu 9 Juni,pukul 11.30 wib.)

“Iya memang benar Ibu kepala memang sosok yang terbuka,ramah tamah terhadap sesama guru.Sikap ramah tamahnya itulah yang membuat semua guru

senang bertukar pikiran dan minta saran dan masukan beliau.Denagn sikap terbuka itulah seolah tidak ada celah antara guru-guru disini dengan ibu kepala sekolah, Hal yang menjadikan semua pegawai sangat menghormati beliau.”

“Disamping itu ibu kepala sekolah mempunyai dedikasi terhadap tugas dan menghormati seluruh pegawai(guru dan tendik).Dengan perilaku yang sopan dan ramahtamah,kepala sekolah dalam kesehariannya mewujudkannya dalam dengan sikap salingmengisi, mengarahkan (membimbing) pendidik dan pegawainya.”

Selain itu kepala juga sekolah menerapkan sistem evaluasi yang efektif. Sistem evaluasi tersebutmemfunyai dampak positif terhadap proses pembelajaran dan berfungsi untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang sudah dilaksanakan oleh guru mampu menghasilkan perubahan yang berarti terhadap kemampuan kognitif,psikomotorik dan afektif peserta didik.

Selain itu evaluasi dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk merencanakan program perbaikan kualitas pembelajaran.

Disinilah dituntut kesiapan seorang pemimpin untuk memotivasi gurunya berpartisipasi dan mampu memberikan motivasi dan bimbingan kepada peserta didiknya.Jadi disini terjadi interaksi yang saling bersinergi antara kepala sekolah memberikan dukungan dan bimbingan terhadap pendidik,tetapi pendidikpun juga harus mampu memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta didiknya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu kepala sekolah kepada peneliti sbb:

“Ya betul,dalam hal ini bukan saja kepala sekolah yang memberikan bimbingan dan pengarahan ,tetapi sebaliknya juga pendidik juga dituntut harus mampu mem

berikan pengarahan kepada peserta didik.Saya sebagai pemimpin juga harus bersikap adil kepada pendidik,dan bersikap adil dan bisa mengayomi semua pendidik,peserta didik dan pegawai yang bertugas di sekolah ini.”
.(Wawancara,Senin,14 Juni,2021,pukul 09.15/wib.)

Dari perbincangan peneliti dengan kepala sekolah terlihat bahwa ibu kepala sekolah merupakan sosok pegawai berdedikasi tinggi bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.Dengan perilaku kepemimpinannya kepala sekolah akan dapat mengembangkan sekolah ke arah yang lebih profesional,berkualitas melalui peningkatan kompetensi dan partisipasi guru-gurunya,yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan kerjasama dengan masyarakat.Hal ini senada dengan pernyataan ibu Hanimah,S.Pd.(wawancara,Senin,14 Juni,pukul 09.45wib.)

“Betul Bu,Ibu kepala sekolah mempunyai sikap yang sangat mengayomi kepada semua pihak,baik pendidik tenaga pendidik dan juga kepada seluruh siswa

disini.Sikap yang demikian itu sudah terlihat sejak ibu kepala sekolah mulai bertugas di sekolah ini.Kepala sekolah selalu terbuka dengan siapa saja dalam hal menyangkut masalah yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.Jadi beliau adalah sosok teladan dalam hal membimbing,mengarahkan dan juga memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan maupun peserta didik.”

Perkataan senada juga diutarakan oleh Bu Fitria,S.Pd(wawancara,Senin14 Juni 2021,pukul 10.45 wib.)sbb:

“Ya,suatu hari saya mengalami masalah tentang pembelajaran yang saya ampu,saya minta saran dan masukan dari kepala ibu sekolah,alhasil beliau merespon dan memberikan solusi dari permasalahan pembelajaran saya tersebut dan memberikan arahan dan bimbingan untuk menjadi pedoman bagi saya kedepan sebagai pendidik yang baik.”

Dari semua wawancara diatas dapat disarikan bahwa langkah langkah yang diambil kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada pendidik,untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru-guru sehingga juga dapat meningkatkan partisipasi kerja guru-guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga.

4.2.3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memonitoring(memantau) guru guru untuk meningkatkan partisipasi kerja guru SD Negeri No.112260 Gunting Saga.

Perilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dalam hal melakukan monitoring atau memantau sangatlah penting bagi suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari sumbangsih pemikiran dari seorang pemimpin dalam lembaga tersebut yang dalam hal ini ialah kepala sekolah. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang peduli dengan guru-guru maupun tenaga pendidik yang berada dibawah instansi yang di pimpinnya. Seorang pemimpin yang berhasil harus mampu mengevaluasi hasil kerja pendidik dan juga tenaga kependidikan. Dengan cara memberi reward (Penghargaan) atas usaha yang dilakukannya dan berani memberikan punishment (hukuman). Oleh karena itu, sikap seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam lembaga yang dipimpinnya.

Meninjau perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam hal memantau (memonitoring) guru guru SD Negeri No.112260 Gunting Saga, maka sangatlah dibutuhkan peraturan dan kebijakan yang sudah disepakati bersama dalam dunia pendidikan. Partisipasi kerja guru yang kurang baik, dibutuhkan kepala sekolah yang profesional dan berkualitas.

Pemantauan atau monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program. Pemantauan berdampak pada perubahan, yang fokus proses dan output (keluaran).

Sementara itu untuk melakukan pemantauan kepala sekolah harus siap menyediakan data dasar untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada di sekitar sekolah atau instansi pendidikan.

Dalam hal ini yang pertama sekali dilakukan oleh kepala sekolah terlebih dahulu menganalisis perilaku kehadiran guru guru sesuai dengan bidang yang diampunya. Pemantauan kedua yang dilakukan oleh kepala

sekolah memberikan informasi tentang kehadiran dan etos kerja yang bermaksud untuk memberikan dampak positif kepada guru-guru terkait perilaku di instansi tersebut dalam hal peningkatan partisipasi kerjanya.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Ibu Megawati,S.Pd.(Rabu,16 Juni 2021,pukul 09.00 wib.) sbb”

“Partisipasi kerja guru meliputi peran serta (keterlibatan) guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran disekolah dalam hal ini menyangkut kemampuannya dalam menyiapkan administrasi pembelajaran,seperti Prota,prosem,RPP maupun Silabus Pembelajaran.Yang kesemuanya itu berujung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan daya serap peserta didik.”

Jawaban tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang guru di sekolah tersebut,Bu Butet,S.Pd. yang menyebutkan bahwa:

“Biasanya Kepala sekolah setiap sekali seminggu memonitoring memantau guru-guru dalam proses belajar mengajar di dalam kelas, dan memberikan memberikan pengarahan bagi guru-guru yang kurang aktif dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas.”(Wawancara,Rabu,16 Juni 2021,

Pukul0.30wib)

Dalam membangun kerjasama diantara sesama tenaga pendidik kepala sekolah berusaha membina hubungan baik,dengan cara memberikan kesempatan konsultasi kepada guru-guru dalam kesehariannya bertugas disekolah.Sehingga diharapkan kepala sekolah dan guru guru lebih peduli terhadap perkembangan dan keadaan disekolah. Berikut ini hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang konsultasi dengan guru-guru.

“Sebagai kepala sekolah saya harus menjadi pendengar bagi setiap masalah guru-gurunya, sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru misalnya mengenai jam yang pelajaran yang bertabrakan di kelas,maka saya harus mendengarkan permasalahan guru tersebut”.(Wawancara,Rabu,16 Juni 2021,pukul 11.00wib).

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus siap mendengar segala permasalahan yang dialami oleh gurunya. Baik permasalahan

sekolah maupun permasalahan personal sehingga kepala sekolah dapat memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut. dengan diberikannya konsultasi terhadap guru selain dapat mempererat hubungan antara guru dan kepala sekolah hal itu juga dapat membuat guru merasa nyaman.

Dalam menerapkan standar kerja yang sudah ditetapkan pemerintah, kepala sekolah berusaha semaksimal mungkin menerapkannya kepada guru-gurunya. Kepala sekolah selalu memberi semangat dan memberi kesempatan kepada guru gurunya untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Khususnya bagi guru-guru yang belum berijazah S₁.

Hal ini sesuai dengan penjelasan kepala sekolah kepada peneliti tentang standar kerja guru sebagai berikut (Wawancara, Rabu, 16 Juni, pukul 11.00 wib.)

“Belum semua guru guru yang mengajar di SD N No.112260 Gunting Saga ini berijazah S₁, karena dari mulai diterima sebagai guru disini mereka pada umumnya berijazah SPG, ada juga yang D2. Diantara guru-guru yang lulusan SPG maupun D2 itu selanjutnya beberapa orang melanjutkan ke jenjang S₁ dengan terlebih dulu meminta rekomendasi dan izin dari kepala sekolah”.

Dalam rangka mengembangkan profesi berkelanjutan untuk guru kepala sekolah SD Negeri No.112260 Gunting Saga, kepala sekolah selalu mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan penataran-penataran, bimbingan teknis (Bimtek), pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan seminar seminar. Kegiatan ini digalakkan oleh kepala sekolah agar guru-guru terus menambah wawasan dan mengupdate pengetahuannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah saat wawancara (Kamis, 17 Juni 2021, pukul 09.00 wib) sebagai berikut:

“Saya selalu mengingatkan guru guru untuk mengikuti seminar, diklat maupun bimbingan teknis (Bimtek), dengan harapan melalui seminar tersebut terjadi saling tukar pikiran sehingga semakin bertambahnya wawasan dan pengalaman guru-guru disekolah ini. Dengan demikian guru-guru akan tahu akan kelebihan dan kekurangannya sehingga guru dapat memperbaikinya. Sehingga ilmu dan pengalaman para guru selalu

diperbaharui dan ditingkatkan sesuai dengan tuntutan kurikulum. Tetapi guru-guru disini masih kurang aktif dalam mengikuti KKG, karena setiap ada kegiatan KKG banyak guru yang menolak untuk mengikutinya, hanya ada satu dua orang guru yang berminat mengikutinya. Namun dalam hal pembuatan soal-soal ujian semester dan ujian naik kelas guru-guru disini berkelompok dan berdiskusi dalam hal pembuatan soal-soal tersebut”.

4.3. Temuan Penelitian.

Dari analisis data yang dilakukan peneliti, baik itu melalui wawancara, observasi, maupun observasi, peneliti menemukan beberapa hal yang penting dalam hubungannya, dengan upaya dan usaha pemimpin (kepala sekolah) untuk meningkatkan partisipasi kerja dari guru-guru SD Negeri No.112260 Guunting Saga, diantaranya adalah:

1) Kepala sekolah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan dari masing-masing personil guru.

Dalam prinsip manajemen kepemimpinan salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah harus mampu mengidentifikasi bawahannya dalam hal bakat dan kemampuan yang dimiliki, hal ini diperlukan pemimpin sebagai seorang manajer, kepala sekolah dapat melihat potensi yang dimiliki anak buahnya dan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2) Kepala sekolah bersikap sopan santun menghindari sikap dan perbuatan memaksa atau bertindak keras dalam memberikan tugas kepada guru-guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin selalu bersikap sopan santun kepada seluruh guru-guru. Beliau selalu lemah lembut dan ramah kepada semua guru. Sehingga secara umum guru-guru sangat menghormati dan menghargai kepala sekolahnya.

3). Kepala Sekolah secara rutin mensupervisi dan memonitoring tugas dan pekerjaan guru dalam melaksanakan PBM.

Dengan adanya pengawasan dan pemantauan secara rutin oleh kepala sekolah kepada guru-guru dalam melaksanakan tugasnya dan secara

tidak langsung menjadikan guru semakin disiplin dan giat dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehari-hari, yang pada akhirnya akan meningkatkan partisipasi kerja dari guru-gurunya.

4) Kepala Sekolah bersama-sama dengan guru-guru mengevaluasi proses belajar mengajar (PBM) pada setiap akhir semester.

Evaluasi diperlukan dalam suatu lembaga kependidikan untuk mengetahui

tingkat keberhasilan dari peserta didik maupun pendidik (guru). Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pendidik, kepala sekolah sebagai pemimpin

akan mengambil kebijakan dengan membuat rapat evaluasi kerja guru dengan kepala sekolah di akhir semester berjalan.

5) Kepala Sekolah mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG).

Untuk meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap materi pembelajaran, kepala sekolah mengikutsertakan para guru mengikuti pelatihan dan pendidikan keprofesionalitas berkelanjutan melalui program kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang dilakukan oleh panitia kelompok kerja guru di kecamatan 2 kali dalam sebulan.

Temuan lain yang juga berhubungan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru, ditemui ada beberapa faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan partisipasi kerja guru SD Negeri No.112260 Guntung Saga.

Adapun faktor pendukung dan penghambat tersebut adalah:

1. Faktor pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru yaitu: a). Guru-guru yang kompeten dan memadai dalam bertugas menjalankan manajemen dan proses pembelajaran sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing bidangnya.

Guru guru yang kompeten maksudnya yaitu guru yang sudah melengkapi persyaratan sebagai guru seperti sudah menyelesaikan S1(Sarjana Strata 1), sudah memahami standar kerja guru, sudah mengikuti KKG dengan rutin, mampu memahami pembuatan perangkat pembelajaran seperti pembuatan RPP, Silabus, Prota, Prosem, dan lain sebagainya.

b)Latar belakang siswa (input yang terleseleksi dengan baik)

Latar belakang siswa juga menjadi hal yang penting dalam mendukung Kepala Sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Latar belakang siswa ini meliputi proses seleksi penerimaan siswa baru harus sesuai dengan harapan pemerintah.

c).Pemimpin yang mengayomi bisa memuaskan anggotanya dan wali murid.

Pemimin yang dimaksud disini yaitu kepala sekolah, yang dimana kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu tugasnya yaitu bisa memuaskan anggotanya dengan cara menciptakan suasana yang baik dengan guru dan para staff disekolah serta juga harus dapat menciptakan hubungan yang baik dengan wali murid.

Sedangkan Faktor penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja di SD Negeri No. 112260 Gunting Saga, adalah sbb:

- a) Masih adanya guru dan siswa masih kurang disiplin, hal itu dapat dilihat dari masih adanya guru dan siswa yang terlambat hadir ke sekolah.
- b) Kepala sekolah belum berani memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggar kebijakan yang dilakukan oleh beberapa sekolah.
- c) Masih ada guru yang belum berperan aktif dalam kegiatan KKG

Berdasarkan faktor penghambat diatas, berikut ini upaya dalam mengatasi hambatan tersebut, yaitu:

- a) Kepala sekolah harus bisa menjadi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan tersebut, baik disiplin kehadiran disekolah ataupun kehadiran dalam supervisi kelas.
- b) Kepala sekolah mengajak guru dan staff disekolah untuk membuat kebijakan disekolah baik berupa aturan aturan disekolah beserta sanksi jika melanggarnya.
- c) Kepala sekolah mewajibkan guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru(KKG).

4.4.Pembahasan Data Hasil Penelitian.

Pada bagian ini akan diuraikan pembahasan dari masalah penelitian secara berurutan mengenai:

- 1) Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam *memotivasi* kepada guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.
- 2) Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam *membimbing* guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.
- 3) Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam *memonitoring* guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.

4.4.1.Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru yang pertama dengan memberikan motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.Motif diartikan daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.(Sardiman,Interaksi dan Motivasi Mengajar,Jakarta,1996,73) Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati,tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku,sehingga motivasi merupakan konstruk jiwa.Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta(kognisi),dan rasa(emosi) yang merupakan tridaya.Apabila cipta,karsa dan rasa melekat pada diri seseorang dikombinasikan dengan motivasi,dapat menjadi catur daya atau empat kekuatan yang mengarahkan individu

mencapai tujuan dan untuk memenuhi satu kebutuhan. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk kerja. Adapun perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 dengan menggunakan komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara intens merupakan, ini merupakan satu pendekatan yang dilakukan untuk memberikan motivasi. Hal ini dilakukan untuk memberikan semangat kerja kepada guru, dan pada akhirnya meningkatkan partisipasi kerja guru.

Kepala sekolah dalam hal ini sangat memperhatikan kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Misalnya ada salah satu guru yang melakukan pelanggaran peraturan dan tata tertib sekolah, kepala sekolah dengan tanggap, memanggil guru yang bersangkutan ke ruang kepala sekolah dan menasehati dan memberi masukan.

Selanjutnya kepala sekolah berusaha menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian.

Seperti yang dikatakan Yulk dan dikutip oleh Supriyanto. merencanakan dan mengorganisasi (planning and organizing), menentukan sarana dan strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber daya sesuai prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektifitas dari unit organisasi. sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan rumusan masalah yang pertama, yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan partisipasi kerjanya adalah dengan membangun komunikasi yang baik, secara intens dengan guru-guru, sehingga terjalin suatu ikatan emosional, dan memperkaya penguasaan berbagai jenis metode pembelajaran dan kemampuan penggunaan media pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar.

Sebagaimana yang ditulis oleh Yulk dan dikutip oleh Supriyanto, membangun jaringan kerja (networking), bersosialisasi secara informal dan dukungan serta mempertahankannya melalui interaksi, termasuk kunjungan, menelpon, korespondensi, dan kehadiran pada pertemuan pertemuan sosial.

4.4.2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membimbing guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.

Dalam merealisasikan perilaku kepemimpinan dan sikap yang saling mendukung, membimbing (mengarahkan) kepada guru-guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga dengan sistem evaluasi pembelajaran yang efektif. Sistem evaluasi tersebut mampu mempunyai fungsi untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dapat menghasilkan perubahan yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan kompetensi siswa. Kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin harus berusaha untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pendidik di lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robert Dubin yang dikutip oleh Sudarwan Danim dalam bukunya mengatakan, dukungan sebagai kekuatan kompleks yang membuat pemimpin memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

Untuk menjaga kondisi suatu organisasi pendidikan, pemimpin (kepala sekolah) melakukan pendekatan kepada bawahannya (pendidik) seperti melaksanakan workshop, seminar, rapat internal sekolah, mengadakan inovasi, semua itu dilakukan dengan tujuan untuk pembinaan dan pengembangan kompetensi para pendidik (guru) dan pegawai (staf).

Pembagian dan penempatan tugas mengajar guru di sekolah seharusnya disesuaikan latar belakang dan kompetensi yang dimiliki seorang guru. Sedangkan staf (pegawai) pembinaannya dilakukan dengan cara bimbingan (pengarahan) langsung tentang teknis melakukan pekerjaannya.

4.4.3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memonitoring guru untuk Meningkatkan Partisipasi Kerja.

Secara umum monitoring dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya. (PP.No39Th.2006). Sedangkan perilaku dapat diartikan sebagai cara seseorang untuk melakukan tindakan atau tingkah laku khususnya terhadap orang lain.

Kepemimpinan merupakan perilaku tertentu dalam membimbing (mengarahkan), mempengaruhi, menelaah situasi, berinisiasi dalam menjaga interaksi dan proses komunikasi, serta secara konsisten memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan bersama yang diharapkan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan spesifik seseorang dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompoknya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan selalu memberi izin kepada guru untuk mengikuti pembinaan dan pelatihan, seperti seminar, diklat dan mengikuti KKG yang diadakan baik di tingkat kabupaten maupun nasional. Yang bertujuan untuk menambah wawasan pengetahuan dalam mengembangkan potensi akademiknya. Selain itu kepala sekolah juga melakukan pembinaan yang bersifat internal dimana pembinaan tersebut diikuti oleh seluruh guru di SD Negeri No.112260 Guntung Saga Labura.

Dalam satu teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Yukl sebagaiman diikuti oleh Supriyantna. Ada beberapa perilaku kepemimpinan menurut Yukl salah satunya adalah memantau (memonitoring). Memantau adalah mengumpulkan informasi tentang kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan, mengevaluasi kinerja para guru serta menganalisis kecenderungan kecenderungan (trends) dan meramalkan peristiwa

eksternal. Sedangkan monitoring yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri No.112260 adalah dengan melihat dan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan kehadiran (absen) guru dan etos kerja guru. Informasi ini bertujuan untuk memberi dampak positif terkait perilaku dilihat dari rajin tidaknya guru dalam menjalankan tugas (memeriksa kemajuan dan kualitas dalam menyelesaikan tugas), dan peningkatan partisipasi kerja dari guru. Penerapan sistem kedisiplinan kepada guru-guru boleh dibilang cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari absen atau kehadiran guru-guru dan tenaga pendidik hampir 80-87%. Dan 13-20% guru dan tenaga pendidik tidak hadir karena sakit. Sebagaimana yang dikatakan oleh Mintzberg, Peran pemimpin berkaitan dengan pemrosesan informasi meliputi: peran pemantauan yaitu harus memantau berbagai informasi yang berkaitan dengan proses dan tugas kelompok, peran penyebaran informasi yang diperoleh kepada anggota sehingga anggota memperoleh informasi tersebut.

Sedangkan pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dalam membangun karakter pendidik dalam proses kegiatan belajar mengajar serta mengevaluasi kinerja para pendidik. Pembinaan itu diharapkan mampu menjadikan pendidik bisa melakukan kegiatan pembelajaran dengan lebih baik lagi, sehingga pelanggaran pelanggaran yang pernah dilakukan bisa dikurangi dan minimalisir. Maka dari itu kehadiran dan kedisiplinan guru untuk datang tepat waktu ke sekolah juga merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan partisipasi kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, pembahasan data dan temuan penelitian tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) untuk meningkatkan Partisipasi kerja guru di SD Negeri No.112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara dilakukan dengan cara:

Membangun komunikasi yang baik diantara sesama guru dengan berusaha untuk mengenal lebih dekat seluruh personil dan kepribadian setiap guru. Selanjutnya kepala sekolah berusaha untuk menempatkan guru pada bidang yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian masing masing guru, kepala sekolah juga tidak membedakan antara guru(pendidik) satu dengan lainnya. serta selalu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya.

2. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan(pengarahan) kepada guru untuk meningkatkan partisipasi kerjanya dilakukan dengan cara:

Kepala sekolah secara berupaya melakukan pembinaan kesadaran kolektif dari setiap guru agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah; berusaha untuk bisa bersikap adil , dan selalu mengayomi terhadap seluruh guru dan pegawai serta selalu bersikap ramah dan penuh perhatian serta memberikan peran panutan yang menjadi contoh bagi bawahan dan dapat mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya. mengikut sertakan guru dalam kegiatan di luar sekolah(eksternal), seperti seminar, *workshop*, dll.

Kepala sekolah juga menerapkan perwujudan sikap saling mendukung, menerapkan sistem evaluasi yang efisien dan efektif.

3. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memonitoring(memantau) guru guru untuk meningkatkan partisipasi kerjanya dilakukan dengan cara melihat etos kerja, kemampuan kompetensi dan keprofesionalan guru dalam mengajar dan menyelesaikan tugas-tugas keguruan sehari hari.

Selanjutnya pembinaan dilakukan dengan mengikutkan guru dalam pendidikan dan pelatihan, baik bersifat internal dan eksternal, seperti seminar, workshop, kkg dll. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dalam mengembangkan potensi akademik maupun non akademik. Pembinaan yang dilakukan di harapkan mampu menjadikan pendidik bisamelakukan kegiatan pembelajaran dengan lebih baik lagi sehingga pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan akan terminimalisir atau berkurang. Selain itu kedisiplinan dan kehadiran guru disekolah juga harus selalu di pantau karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi partisipasi kerja guru. Oleh karena itu, sebuah lembaga pendidikan harus memiliki pemahaman yang baik akan pembinaan, kedisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

a. Implikasi.

1. Implikasi teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis yaitu menguatkan teori yang dikemukakan oleh Yukll yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekola sekolah dalam peningkatkan partisipasi kerja guru adalah melalui tahapan yaitu memberikan motivasi (*motivasion*), pemberian

bimbingan (pengarahan) dan pemantauan (*monitoring*).seperti yang di paparkan Yukl sebagaimana dikutip oleh Supriyatno. Memotivasi dan memberi inspirasi (*motivating and inspiring*), dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan kerja sama, bantuan, dukungan, atau menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (kognisi), karsa (konasi), dan rasa (emosi) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan motivasi Sedangkan pemberian bimbingan(*pengarahan*) di lakukan Kepala Sekolah dengan melihat dan mengumpulkan informasi berkaitan dengan kehadiran dan etos kerja. Informasi ini bertujuan untuk memberikan dampak positif terkait perilaku, dilihat dari rajin tidaknya pegawai dalam menjalankan tugas (memeriksa kemajuan dan kualitas dalam menyelesaikan tugas),dan peningkatan perilaku kerja pada pendidik(guru), serta memberikan peran panutan yang menjadi contoh bagi bawahan dan dapat mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya.Di lihat dari ke profesionalan guru di sekolah ini sudah sebagian

besar sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hanya sedikit saja yang memang tidak sesuai dengan bidang atau jurusannya. Tenaga pendidik(guru) di sini sudah hampir mengampu di jurusannya masing-masing. Namun ada beberapa guru yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan mengajar bidang study lain yang tidak sesuai dengan izajahnya,karena tidak ada guru yang mengampu mapel tersebut yang sesuai dengan izajah.

2.Implikasi Praktis

Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan mempunyai posisi yang sangat penting dalam membangun hubungan dan komunikasi untuk keberlangsungan hidup satu lembaga pendidikan. Posisi kepala sekolah tidak bisa dipandang sebelah mata atau hanya digunakan sebagai pelengkap struktur lembaga. Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi dari hasil pengembangan lembaga yang di pimpin dan juga keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mensukseskan pengembangan peserta didik. Padahal lebih jauh kepala sekolah adalah merupakan pemimpin yang kepemimpinannya bisa mengevaluasi dan menganalisis hasil kerja. Maju tidaknya sebuah lembaga pendidikan dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan yang diterapkannya.

5.3.Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah, hendaknya mampu dan bisa memposisikan seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat dalam pembagian tugas mengajar, mengingat posisi guru yang sangat penting di lembaga pendidikan bagi keberlangsungan lembaga pendidikan maka Kepala sekolah juga perlu memperhatikan tugas pokok dan fungsi guru mendapat banyak dukungan dalam menjalankan strategi ataupun programnya dalam mengajar atau menyelesaikan tugas.

2. Bagi pendidik (guru) sekolah hendaknya benar-benar memahami dengan baik posisinya, tugasnya, dan tanggungjawabnya sehingga posisi pendidik dan tenaga kependidikan tidak dipandang sebelah mata atau sebagai pelengkap manajerial saja, melainkan juga menjalankan TUPOKSI dengan sungguh-sungguh membantu tercapainya tujuan lembaga pendidikan, sebab posisi pendidik dan tenaga kependidikan lembaga pendidikan adalah penting yaitu sebagai penopang keberlangsungan hidup lembaga pendidikan.

3. Bagi para peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya yang terkait dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Tentunya hasil penelitian ini belum sempurna dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan penelitian yang lebih mendalam, mengambil contoh-contoh yang baik dan memperbaiki yang tidak

baik.

4. Bagi pembaca secara umum, diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran terkait dengan perilaku kepemimpinan dalam dunia pendidikan sekaligus memberi gambaran terkait dengan cara untuk meningkatkan partisipasi kerja, hal ini memang perlu dilakukan untuk terus bisa bertahan dalam ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan. sehingga mendukung kelancaran proses pendidikan yang pada akhirnya bermuara pada meningkatnya mutu pendidik(guru) dalam proses belajar mengajar.

Daftar Pustaka

- Albarohis, Muhyidin, 2012, *Mendidi kGenerasi Bangsa*, Pedagogia, Sleman Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arifah, Fatih, dkk, 2012, *Evaluasi Pembelajaran*, Menteri Pustaka, Sleman Yogyakarta.
- Bungin Burhan, 2012, *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan publik dan Umum Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Cace Kay A Norlander, 2009, *Guru Profesional*, PT Indeks, Jakarta.
- Emzir, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data, Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fatchurrahman, dkk, 2012, *Strategi Membangun Sinergi Guru dan Orang Tua Siswa*, PT Citra Aji Parama, Yogyakarta.
- Iskandar,2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, Gaung Persada Press,Jakarta.
- Jaya, Indra, 2019, *Penerapan Statistik untuk Penelitian Pendidikan*, Pedagogi, Yogyakarta.
- Latifah Eva, 2019, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, Pedagogi, Sleman Yogyakarta
- Machali Imam, 2012, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, Pedagogi, Yogyakarta.
- Miarri, vela, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di ,Temanggung* ,Skripsi,Universitas Negeri Yogyakarta.

- MoleongLexy J, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prawira Purwa Atmaja, 2012, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, Arr-Ruzz Media, Sleman Yogyakarta.
- Ridwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Ridwan, dkk, 2009, *Rumus dan Data dalam Analisis Statiska*, Alfabeta, Bandung.
- Rusyan Tabrani,2012,*Membangun Guru Berkualitas*,Pustaka Dinamika,Jakarta.
- Salam Burhanuddin, 2002, *Pengantar Pedagogik (Dasar- Dasar Mendidik)* Rineka Cipta, Jakarta.
- Subini Nini, dkk, 2009, *Psikologi Pembelajaran*, Menteri Pustaka, Sleman Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan RD*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunami Sri, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan*, Insan Madani, Jogjakarta.
- Wiyani Novan Andy, 1985, *Manajemen Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasinya di Sekolah*, Pedagogia, Jogjakarta.
- Zon Durri Andrian, 2013, *Metode Penelitian*, Universitas Terbuka, Jakarta