

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1
KUTALIMBARU KABUPATEN
DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Management Pendidikan Tinggi
Bidang Ilmu Management Pendidikan Tinggi*

Oleh :

RUSNITA SIMANJUNTAK
NPM : 2120060100



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Rusnita Simanjuntak**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060100
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1
KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG**

Pengesahan Tesis :

Medan, 26 Maret 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


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


Dr. Mahriyuni, M.Hum

Diketahui :

Direktur,

Ketua Program Studi,


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


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

PENGESAHAN

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG

RUSNITA SIMANJUNTAK

NPM : 2120060100

Progran Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan Dinyatakan ”Lulus” dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 26 maret 2024

Komisis Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. AMINI, M.Pd

1. 

Ketua

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

CIQnR.,CIQaR

2. 

Sekretaris

3 Prof. Dr. ELFRIANTO NST, S.Pd.,M.Pd

3. 

Anggota

PERNYATAAN

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

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

Medan, 26 Maret 2024

Penulis,



RUSNITA SIMANJUNTAK
NPM : 2120060100

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1
KUTALIMBARU KABUPATEN
DELI SERDANG**

**Rusnita Simanjuntak
NPM : 2120060100**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru, untuk mengetahui bentuk pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, disamping itu penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan ataupun peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*fact finding*). Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru menerapkan kepemimpinan demokratis dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah menjadikan bawahannya sebagai tim untuk bekerjasama dalam menjalankan program – program disekolah. Kepala sekolah selalu memberi dukungan kepada guru – guru untuk mengikuti pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, kepala sekolah secara terbuka menerima ide dan masukan dari bawahannya. Kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam merancang metode pembelajaran yang sesuai, mendorong guru untuk berbagi ide dan praktik baik seperti guru penggerak yang ada di sekolah berbagi praktik baik yang telah mereka dapat dengan guru – guru yang ada di SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Guru yang sudah diberdayakan oleh kepala sekolah merasa dihargai dan merasa lebih semangat untuk mengikuti pelatihan yang akan menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pembelajaran, sehingga memberi motivasi kepada siswa untuk lebih aktif mengikuti pembelajaran di kelas.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Pemberdayaan Guru

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Leadership of School Principals in Empowering Teachers at State Junior High School 1 Kutalimbaru, Deli Serdang District

Rusnita Simanjuntak
NPM : 2120060100

Abstract

The purpose of this research is to understand the leadership style of the principal at State Junior High School 1 Kutalimbaru, to identify the forms of empowerment carried out by the principal at State Junior High School 1 Kutalimbaru. The type of research used in this research is descriptive research which seeks to describe and interpret existing data, besides that descriptive research is limited to efforts to reveal a problem or situation or event as it is, so it is simply revealing facts (fact finding). The data collection techniques in this research include observation, interviews, documentation, and questionnaires. The results of the study indicate that the principal of State Junior High School 1 Kutalimbaru implements democratic leadership in fulfilling their duties. The principal involves their subordinates as a team to collaborate in implementing school programs. The principal consistently supports teachers to attend training sessions aimed at enhancing their knowledge and skills. Additionally, the principal openly welcomes ideas and suggestions from their subordinates. Teachers are given the freedom to design suitable teaching methods. The principal encourages teachers to share ideas and best practices, similar to the influential teachers at the school who share their successful practices with other teachers at State Junior High School 1 Kutalimbaru. Teachers who have been empowered by the principal feel valued and are more motivated to participate in training sessions to enhance their knowledge and skills in teaching. This motivation also encourages students to actively engage in classroom learning.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Empowerment

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Di SMP Negeri 1 Kutalimbaru**. Shalawat dan salam senantiasa dilimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran – ajarannya, Amin.

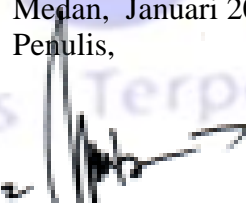
Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan serta motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Prof. Dr. Triyono Eddy SH MH selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd M. Si, CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan serta selaku Dosen Pembimbing I.
4. Dr. Mahriyuni, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II.

5. Orang tua tercinta Ibunda Ratna Simangunsong yang senantiasa mendoakan yang terbaik buat penulis dan member dukungan moral dan batin untuk penyempurnaan tesis ini.
6. Suami tercinta Supriadi dan anak – anak tercinta Nona Lisa Supni, Azka Aqila Supni dan ALina Azata Supni yang selalu member semangat dan dukungan penuh dan menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
8. Seluruh teman – teman yang memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan naskah tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat pada kita semua.

Medan, Januari 2024
Penulis,


Rusnita Simanjuntak
NPM.2120060100

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kerangka Teoritis.....	11
2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
2.1.2 Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	16
2.1.3 Model – Model Kepemimpinan.....	18
2.1.4 Pemberdayaan Guru.....	23

2.1.5 Strategi Pemberdayaan Guru.....	29
2.1.6 Dampak Pemberdayaan Guru.....	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.3 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Sumber Data Penelitian.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Analisis Data.....	46
3.7 Keabsahan Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2 Temuan Penelitian.....	55
4.3 Pembahasan.....	72
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	88

5.1 Simpulan.....	88
5.2 Implikasi.....	89
5.3 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	42
Table 4.1 Keadaan Kepala Sekolah.....	54
Tabel 4.2 Keadaan Guru	54
Table 4.3 Keadaan Latar Belakang Pendidikan Guru.....	55
Tabel 4.4 Keadaan Tenaga Kependidikan.....	55



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumen Surat Permohonan Penelitian.....	95
Lampiran 2. Dokumen Surat Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.....	96
Lampiran 3. Dokumentasi Observasi Kelokasi Penelitian.....	97
Lampiran 4. Dokumentasi Pedoman Wawancara.....	98
Lampiran 5. Dokumentasi Transkrip Hasil Wawancara	99
Lampiran 6. Dokumentasi Foto – Foto Wawancara.....	122
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan formal yang dirancang untuk pengajaran peserta didik atau siswa dibawah pengawasan pendidik atau guru (Abdullah Idi, 2011). Sekolah diartikan sebagai sebuah organisasi, yaitu organisasi sosial yang mempunyai struktur tertentu yang melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi suatu kebutuhan (Connolly *et al*, 2018). Oleh karena itu sekolah memiliki struktur dan tujuan tertentu (Hoy & Miskel, 2014). Sekolah memiliki kualitas dan ciri – ciri tersendiri yang dapat mengembangkan pribadi peserta didik secara menyeluruh yang tidak dimiliki oleh sekolah lain. Setiap sekolah memiliki tujuan, visi dan misi sekolah yang diperlukan dalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan bagi seluruh warga, maka dari itu pengembangan dalam bidang pendidikan harus dilaksanakan secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Dalam rumusan undang – undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam pendidikan adalah guru, maka guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Dadang suhardan (2010: 15) menyatakan bahwa mutu pembelajaran itu berhubungan dengan permasalahan esensial yaitu permasalahan kualitas mengajar yang dilaksanakan oleh guru yang harus mendapat peran ekstra serta pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Pendidikan professional adalah pendidik yang akan melaksanakan tugasnya secara professional dalam rangka membina peserta didik yang lebih baik dan berkualitas.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Beberapa bagian yang menjadi faktor peningkatan kualitas pendidikan, yaitu peserta didik, kurikulum, sarana dan guru (Rahim, 2005; Piet, 1994; Ibrahim, 2004). Berdasarkan faktor tersebut, guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan dan salah satu bagian yang sangat penting dalam proses belajar mengajar (Fasli & Dedi, 2001; Syaiful, 2000; Ibrahim, 2004). Guru yang berkualitas dapat melakukan pembelajaran yang berkualitas. Implikasinya akan diperoleh peserta didik yang berkualitas dan hal ini berarti akan memberikan dampak kepada sekolah yang berkualitas.

Peran dan posisi guru menurut Babari dan Prijono (1996: 79) menyatakan bahwa guru dan dosen adalah factor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Menurut Melenzyer (2018) dalam Pasetia (2023 : 322) Pemberdayaan guru sejatinya mengarah pada peningkatan profesionalisme guru, memikul tanggung jawab dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Artinya, mutu pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai elemen dinamis dalam jalannya pendidikan. Sebab itu, pemberian perhatian pada guru sebagai profesi atau individu, menjadi elemen krusial dalam usaha meningkatkan standar pelayanan dan kualitas lulusan pendidikan. Produktivitas mengajar menjadifaktor penentu tercapainya kualitas pendidikan yang baik. Tentunya semakin meningkat kualitas keprofesian guru maka kualitas pendidikan juga akan semakin meningkat. Kajian tentang pemberdayaan guru telah banyak dilakukan, baik yang dilakukan didalam negeri maupun luar negeri. Beberapa kajian berkenaan dengan kajian pemberdayaan guru diantaranya adalah Pemberdayaan guru mempunyai hubungan yang berarti dengan kepuasan kerja (Rinehart & Short, 1994; Bogler, 2002), berhubungan dengan komitmen organisasi, (Wu & Short, 1996), berkaitan dengan pengajaran dan peningkatan akademik peserta didik (Mark & Louis, 1997), dan prinsip – prinsip kepemimpinan (Kirby & Colbert, 1994; Rinehart, et al, 1998).

Peran kepala sekolah memiliki signifikansi yang sangat vital dalam memberdayakan para guru. Pemberdayaan guru merupakan proses pemberian bimbingan, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas untuk mencapai tujuan tertentu seperti peningkatan dalam proses pembelajaran maupun

kedisiplinan guru. Menurut Murray (2010) dalam Alni harahap (2022 : 2) pemberdayaan adalah proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kehidupan mereka. Pemberdayaan guru sangat penting karena melalui pemberdayaan tersebut para guru akan mendapatkan ide – ide baru serta teknik – teknik baru dalam proses belajar mengajar. Untuk menciptakan sekolah yang fungsional dan efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka perlu diciptakan hal – hal yang baru di sekolah itu.

Dalam rangka pemberdayaan guru sebagai upaya tercapainya tujuan, maka kepala sekolah harus melakukan hal – hal baru yang dianggap penting dengan model, gaya atau pendekatan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Hal ini dilakukan untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya agar lebih maju dan berkembang, sehingga dapat meningkatkan kualitas nya sebagai seorang guru. Karena untuk menciptakan sekolah yang berkualitas harus didukung dengan guru yang berkualitas. Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang baik. Tingkat kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar bertanggung jawab atas berhasil atau tidaknya kegiatan sekolah (Zain, 2022). Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh penguasaan kompetensi dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi sebagai kepala sekolah (Widiastuti, 2012). Untuk menjalankan peran kepala sekolah dengan baik diperlukan kemampuan memimpin yang baik pula.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru juga penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan (Setiyadi, B& Rosalina, V, 2021). Dalam peranannya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan, perasaan, dan harapan – harapan guru dan karyawan yang bekerja disekolah, sehingga kinerja guru dan karyawan tetap terjaga. Sedangkan dalam fungsinya sebagai penggerak guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya. Sebagai seorang pimpinan kepala sekolah bukan hanya penguasa yang memerintah guru untuk bekerja, tetapi merupakan sosok yang harus memberi pengaruh, dorongan, dukungan, dan arahan kepada guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal (Widiastuti, 2012).

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memberdayakan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pemberdayaan yang efektif kepada guru, sehingga mereka sangat mengembangkan potensi dan meningkatkan kinerja mereka. Untuk memahami secara menyeluruh kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan guru, perlu dilakukan penelitian yang mendalam. Untuk itu, penelitian ini akan menggambarkan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaruserta dampaknya terhadap kinerja guru. Menurut Rusyan (2016) bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun

diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan – kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Dan mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru sebagai faktor penentu dalam pengelolaan kelas dan pembelajaran. Melalui pemberdayaan ini, diharapkan guru dapat merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Memberdayakan guru memiliki dampak yang sangat besar pada kelancaran aktivitas proses belajar mengajar. Pemberdayaan guru juga merupakan indikator kinerja yang berkualitas. Setiap tugas yang diemban oleh seorang guru haruslah mencerminkan tingkat kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi seorang guru, dalam konteks profesi, dapat dilihat dari sikap dan keterlibatannya dilingkungan sekolah untuk memastikan kelancaran proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Namun, realitas yang sering dihadapi dalam kehidupan sehari – hari adalah masih adanya guru – guru yang mengajar diluar batas kompetensinya, serta kurangnya tingkat profesionalisme yang optimal (Ali Siddik, 2022).

Meskipun upaya pemberdayaan guru telah dilakukan, tantangan mungkin masih ada dalam mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan dan mengimplementasikan program-program pemberdayaan dengan optimal. Dari hasil pengamatan, di SMP Negeri 1 Kutalimbaru peneliti masih menemukankurangnya kepercayaan diri guru dalam mengambil keputusan atau menghadapi tantangan di kelas. Beberapa gurumerasa ragu untuk mencoba pendekatan pengajaran yang lebih inovatifkarena mereka merasa bahwa kepala

sekolah tidak mendukung atau memberikan dukungan yang cukup, akibatnya guru tersebut enggan mencoba pendekatan baru dan tetap berpegang pada cara pengajaran yang konvensional.. Selain itu, ada pula guru yang mengalami penurunan motivasi dalam melaksanakan tugas mengajar karena merasa usahanya tidak diakui atau diapresiasi oleh kepala sekolah, akibatnya kualitas pengajaran dan komitmen dalam mengajar dapat menurun dari waktu ke waktu. Kurangnya dukungan atau pengakuan atas kinerja mereka membuat mereka kehilangan semangat dalam memberikan kontribusi maksimal.

Dari uraian permasalahan diatas, ketidaktepatan strategi kepemimpinan kepala sekolah atau kurangnya pemahaman tentang bentuk pemberdayaan yang efektif dapat menyebabkan pemberdayaan guru tidak mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan observasi awal, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 orang guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru, 60 % guru menyatakan merasa kurang mendapatkan dukungan atau ruang untuk mengimplementasikan inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran. Guru-guru menyatakan bahwa kepala sekolah cenderung lebih mementingkan penggunaan metode pengajaran konvensional dan menghindari risiko menggunakan pendekatan baru. Selain itu, survei juga menunjukkan bahwa sebanyak 70% guru merasa kurang mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan prestasi yang telah mereka capai di sekolah. Guru-guru menyatakan bahwa keberhasilan mereka dalam meningkatkan hasil belajar siswa atau berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler seringkali tidak mendapatkan pengakuan yang memadai dari kepala sekolah.

Maka dari itu, penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menjadi penting. Penelitian ini akan memfokuskan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan guru, bentuk konkret pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi pihak sekolah dan para pemangku kepentingan dalam mengoptimalkan kualitas pendidikan dan pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru.

Berdasarkan dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG “.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun untuk mencegah terjadinya pembahasan yang terlalu luas maka penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru dalam memberdayakan guru ?

2. Bagaimana bentuk pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru kepada guru?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru dalam memberdayakan guru.
2. Untuk mengetahui bentuk pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru kepada guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan yang relevan, terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru guna meningkatkan kualitas kinerja guru.
 - b. Dapat menambah kepustakaan sebagai bantuan dan studi banding bagi mahasiswa dimasa mendatang.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi saya pribadi, pengalaman langsung dalam meneliti kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru adalah suatu keberuntungan.

- b. Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dilembaga pendidikan, sehingga dapat menjadi pedoman bagi penyelenggara dan pengelola lembaga pendidikan, baik yang bersifat negeri maupun swasta.
- c. Bagi Perpustakaan Pascasarjana UMSU Medan, Penelitian ini menjadi tambahan berharga untuk koleksi penelitian dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyelidiki aspek – aspek lain terkait topic ini dengan focus yang berbeda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hoyt (dalam Kartono, 1998) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan – tujuan yang diinginkan kelompok. Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 1998) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Para ahli teori sukarela (dalam moejiono 2002) menganggap bahwa kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Menurut Atmosudirjo (dalam Purwanto, 1990), Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang – orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang – orang mau melakukan apa yang di kehendakinya. Haiman (1998) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing

direfleksikan dengan jiwa seni. Seni berarti disini adalah indah dalam mempengaruhi, indah dalam membimbing, dan indah dalam mengarahkan.

Dari defenisi – defenisi diatas, kepemimpinan (leadership) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin (leader) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahannya dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan.

b. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut KBBI kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “ kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian dapat diartikan secara sederhana kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Menurut Mulyasa (2007) kepala sekolah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan – tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan. Sedangkan menurut Daryanto (2011) kepala sekolah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan – kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab

untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila.

Dari berbagai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya seluruh aktivitas sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah.

c. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugas masing – masing demi kemajuan sekolah dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

d. Fungsi dan Peranan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah juga memiliki fungsi sebagai seorang pemimpin. Supardi (2013) menjelaskan kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin dan pengajaran. Fungsi dan peran kepala sekolah yang diatur dengan kemendikbud No. 0489/U/1992 dan kepmendikbud No. 054/U/1993 menyebutkan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai tugas :

- 1) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan
- 2) Membina kesiswaan
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penilaian bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya

- 4) Menyelenggarakan administrasi sekolah
- 5) Merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana
- 6) Melaksanakan hubungan sekolah dengan lingkungan, orang tua dan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting. Adapun fungsi kepemimpinan kepala sekolah menurut wahjosumidjo (2002) adalah sebagai berikut :

- 1) Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif didalam penampilan kelompok.
- 2) Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Arvan pradiansyah (2004: 257) mengungkapkan peranan pemimpin yang mendasar meliputi tiga hal, yaitu :

- 1) Sebagai perintis (*Path Finding*) adalah proses membuat *blue print* yang dimulai dengan merumuskan tujuan, misi, visi, dan nilai – nilai organisasi.
- 2) Sebagai penyelaras (*aligning*). Peranan penyelaras ini berkaitan dengan menciptakan sistem, proses dan struktur.
- 3) Sebagai pemberdaya (*empowering*). Peran pemberdaya berkaitan dengan membangun sumber daya manusia.

Pada prinsipnya kepemimpinan adalah memberdayakan seluruh sumber daya sekolah dan *stakeholder*. Oleh sebab itu Spanbauer (Sallis, 1993) menjelaskan beberapa kriteria kepemimpinan yang didasarkan pemberdayaan adalah :

- 1) Melibatkan para guru dan karyawan dalam setiap upaya setiap pemecahan masalah dan pengendalian proses.
- 2) Menanyakan tentang pendapat mereka mengenai setiap hal serta bagaimana cara menangani proyek – proyek.
- 3) Senantiasa memberikan informasi yang dibutuhkan agar komitmen mereka tetap terjaga dan semakin kuat.
- 4) Revitalisasi
- 5) Menerapkan cara berkomunikasi yang sistematis dan tak terputus diantara semua pihak yang terkait.
- 6) Mengembangkan kemampuan dalam hal penyelesaian konflik, pemecahan masalah, serta negosiasi dengan tetap menunjukkan toleransi yang besar serta apresiasi terhadap konflik yang terjadi.
- 7) Berlatih untuk dapat menjadi pelatih dari pada menjadi bos.
- 8) Memberi ruang untuk kebebasan mengelola diri sendiri serta mengambil resiko selama dilakukan dengan wajar dan penuh kesadaran dan kesabaran.
- 9) Terlibat dalam upaya – upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan tanpa melupakan kebutuhan internal organisasi.

Disamping itu menurut Mulyasa (2012), kepala sekolah yang efektif adalah :

- a. Mampu memberdayakan guru dan staf serta seluruh warga sekolah untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- d. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan guru dan pegawai disekolah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim.

2.1.2 Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat peniting dalam membangun sekolah efektif. Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, prilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Sallis (2010 : 174) aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah

memberdayakan para guru dan memberikan mereka kewenangan yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar.

Prilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah ini perlu lebih ditekankan lagi, terutama dalam kaitannya dalam kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Dalam hal ini, pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tingkat sekolah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut ini :

- 1) Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi, dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- 4) Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain disekolah.
- 5) Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.

- 6) Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sagala (2018) kepala sekolah yang efektif yakni :

- 1) Memiliki visi dan misi serta strategi untuk mencapainya
- 2) Mampu untuk mengkoordinasikan sumber daya sekolah untuk memenuhi kebutuhan sekolah
- 3) Keputusan yang tepat, cepat dan akurat
- 4) Toleransi terhadap perbedaan dan tegas terhadap pencapaian tujuan
- 5) Memobilisasi sumber daya sekolah
- 6) Mengeliminasi pemborosan dan memotivasi bawahan
- 7) Pola pikir menggunakan pendekatan sistem
- 8) Memahami dan menghayati perannya sebagai manajer sekolah
- 9) Mengelola kurikulum dan pembinaan personalia
- 10) Membangun tim kerja
- 11) Memberdayakan bawahan dengan prinsip kerja demokrasi

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demikian ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom (1995; 35) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tindakan kepala sekolah secara keseluruhan seperti yang

dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Tjiptono (2006; 63 – 74) gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pengertian yang sama dikemukakan oleh Rivai (2009; 101) yang menyebut gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran dalam suatu lembaga pendidikan tercapai.

Soerjono Soekanto (2004; 294) mengungkapkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lazim digunakan, yaitu otoriter, demokratis dan situasional.

a. Otoriter, dengan ciri :

- 1) Kepala sekolah melakukan segala kegiatan kelompok secara sepihak.
- 2) Pengikut sama sekali tidak diajak untuk ikut serta merumuskan tujuan kelompok dan cara-cara untuk mencapainya.
- 3) Kepala sekolah terpisah dan seakan-akan tidak ikut dalam proses interaksi dalam kelompok tersebut.

b. Demokratis, dengan ciri :

- 1) Secara musyawarah dan mufakat kepala sekolah mengajak para pengikut.
- 2) untuk ikut serta merumuskan tujuan serta cara-cara mencapainya.
- 3) Kepala sekolah secara aktif memberikan saran dan petunjuk

4) Ada timbal balik kritik positif.

5) Kepala sekolah secara aktif ikut ambil bagian dalam kegiatankegiatan kelompok.

c. Situasional, dengan ciri :

1) Kepala sekolah menjalankan perannya secara pasif

2) Penentuan tujuan yang akan dicapai sepenuhnya diserahkan kepada kelompok.

3) Kepala sekolah hanya menyediakan sarana yang diperlukan kelompok.

4) Kepala sekolah berada ditengah-tengah kelompok, namun tidak lebih dari seorang penonton.

Macam – macam gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

Burhanudin (1994; 131) membagi gaya kepemimpinan kepala sekolah kedalam 3macam yaitu: demokratis/partisipatif, otoriter, dan situasional. Adapunpenjelasan dari ketiga macam gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebutadalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis / Partisipasi

Kepala sekolah yang demokratis mengadakan konsultasi kepadabawahannya tentang tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yangdiusulkan/dikehendaki oleh kepala sekolah, serta berusaha memberikandorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan kegiatan yang telah ditetapkan itu. Sedangkan

gaya kepemimpinan kepala sekolah otoriter dan gaya kepemimpinan kepala sekolah situasional tidak mengenal yang demikian itu.

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah partisipasi bawahan yang besar dalam keputusan dan realisasi pekerjaan, adanya penghargaan kepada bawahan, peluang untuk mengembangkan diri, adanya kepuasan bawahan atas hasil pekerjaan, sedangkan kelemahannya adalah kurang efisien waktu dan kurang kendali manajerial (kontrol).

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Otoriter

Kepala sekolah yang seperti ini dipandang sebagai orang yang memberikan perintah dan mengharapkan pelaksanaannya secara dogmatis dan selalu positif. Dengan segala kemampuannya, ia berusaha menakut-nakuti bawahannya dengan jalan memberikan hukuman tertentu bagi yang berbuat negatif dan hadiah untuk bawahannya yang bekerja dengan baik. Keputusan dan pemecahan permasalahannya yang diambil atas keputusannya sendiri.

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah efisiensi waktu, hasil pekerjaan lebih cepat, penjelasan pekerjaan yang rinci, adanya kontrol yang ketat, dan adanya hukuman bagi yang berbuat negatif, sedangkan kelemahannya adalah bawahan kurang merasa aman, adanya kesenjangan komunikasi, bawahan kurang berkembang, terabaikannya harga diri bawahan, moral dan produktifitas rendah, serta

bawahan dapat bekerja dengan baik jika ada penjelasan yang rinci dan disertai penghargaan.

c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Situasional

Kepala sekolah seperti ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan gaya ini memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap bawahannya (*laissez faire*) di dalam segala tindakan mereka dan didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*). Gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini terbagi ke dalam empat gaya, yaitu: gaya mendikte (*telling*), gaya menjual (*selling*), gaya melibatkan diri (*participating*), dan gaya mendelegasikan (*delegating*).

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah adanya pendelegasian wewenang, efisiensi waktu, kebebasan yang tinggi kepada bawahan, kepala sekolah sebagai sumber informasi dan penghubung dengan lingkungan di luar kelompok, sedangkan kelemahannya adalah kepala sekolah memiliki ketergantungan yang besar terhadap bawahan, kurangnya kontrol, memiliki resiko yang besar, dan pemimpin harus mengenal dengan baik integritas setiap bawahannya jika mau berhasil.

2.1.4 Pemberdayaan Guru

a. Pengertian Pemberdayaan

Ditinjau dari arti kata pemberdayaan bermaksud pemberian kekuasaan , pemberian otoritas, memberikan kuasa, pemberian izin (Harimukti,1995; John & Hasan, 2003), pemberdayaan berasal dari kata kuasa yang mempunyai arti kemampuan untuk melaksanakan sesuatu atau kemampuan bertindak (Harimukti, 1995; John & Hasan, 2003). Dari kata tersebut dapatlah dirumuskan bahwa pemberdayaan ialah proses untuk memperoleh kemampuan atau kuasa. Pengertian proses mempunyai arti sebagai rangkaian tindakan, atau pengolahan yang menghasilkan produk (Harimukti, 1995; John & Hasan, 2003), menuju kepada tindakan nyata yang dilakukan secara bertahap sebagai cara untuk mengubah mereka yang kurang atau tidak mempunyai kuasa menjadi berkuasa, baik dari segi pengetahuan, sikap dan prilaku. Sedangkan konsep kuasa mengarah kepada sumber kehendak dari perolehan kemampuan yang berasal dari mereka yang kurang atau belum berkuasa (Ambar, 2004).

Ditinjau dari segi istilah, pemberdayaan sebagaimana kebanyakan para pakar, berarti sesuai dengan projek dan rancangan yang dimiliki masyarakat dan dalam konteks yang berkait dengan aktivitas tersebut (Cheril, 2006). Pemberdayaan dapat dicirikan ketika pekerja diberi kekuasaan untuk merasakan sebagai pemilik dan dapat mengontrol pekerjaannya (Paul, 2002). Pemberdayaan ialah proses pengambilan keputusan oleh orang – orang yang melaksanakan keputusan tersebut (Harry, 2004), dikatakan juga sebagai proses dinamis yang melibatkan tindakan antara seseorang dengan kehidupan sehari – harinya untuk

memperoleh perubahan dalam konteks kehidupan pribadi dan sosialnya (Theresa, 2000).

b. Pengertian Guru

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan. Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberi penilaian, serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Menurut Dri Atmaka (2004 : 17) pendidik atau guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam pengembangan baik fisik dan spiritual. Menurut UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pengertian guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

c. Pengertian Pemberdayaan Guru

Menurut Bredeson (1989) dalam Prasetya (2023: 306) memberikan penjelasan pemberdayaan guru sebagai proses sistematis dimana guru akan memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam kehidupan kerja profesional mereka, pengambilan keputusan partisipatif, pengembangan profesional, pengayaan pekerjaan serta otonomi profesional dan kemandirian guru. Memberdayakan guru merupakan langkah untuk memberikan keterampilan kepada para pendidik sehingga mereka memiliki kapabilitas untuk melakukan

evaluasi terhadap efektivitas metode pengajaran mereka. Selain itu, hal ini juga memberi mereka kewenangan untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam mengatasi tantangan pembelajaran di kelas, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan dan lebih optimal.

d. Peranan Guru Dalam Pendidikan

Dalam ranah pendidikan, guru memegang peran sentral sebagai kunci utama dalam mengangkat mutu pembelajaran. Mereka berada dipusat setiap upaya reformasi pendidikan yang bertujuan mencapai perubahan kualitatif dalam proses pembelajaran. Hingga dengan tegas, menurut Brandt sebagaimana dikutip Supriadi dan Jalal dalam Momon Sudarman menyatakan bahwa pembaharuan kurikulum, pengembangan metode – metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Urgensi peran dan posisi guru ini, senada dengan Babari dan Prijono yang menyatakan bahwa guru dan dosen adalah factor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Artinya, mutu pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai elemen dinamis dalam jalannya proses pendidikan. Maka dari itu, perhatian terhadap guru, baik sebagai profesi maupun individu, menjadi bagian integral dalam upaya meningkatkan standar pelayanan dan kualitas lulusan pendidikan.

Adapun peran guru dalam pendidikan adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai pengajar, yaitu orang yang mengajarkan suatu ilmu pengetahuan kepada para anak didiknya.
- 2) Sebagai pendidik, yaitu orang yang mendidik muridnya agar memiliki tingkah laku yang sesuai dengan norma – norma yang berlaku dimasyarakat.
- 3) Sebagai pembimbing, yaitu orang yang mengarahkan muridnya agar tetap berada pada jalur yang tepat sesuai dengan tujuan pendidikan.
- 4) Sebagai motivator, yaitu orang yang memberikan motivasi dan semangat kepada muridnya dalam belajar.
- 5) Sebagai teladan, yaitu orang yang memberikan contoh dan teladan yang baik kepada murid – muridnya.
- 6) Sebagai administrator, yaitu orang mencatat perkembangan para murid.
- 7) Sebagai evaluator, yaitu orang yang melakukan evaluasi terhadap proses belajar anak didiknya.
- 8) Sebagai inspirator, yaitu orang yang menginspirasi para muridnya sehingga memiliki tujuan di masa depan.

e. Konsep Pemberdayaan Guru

Menurut pendapat Pranaka bahwa konsep pemberdayaan pada awalnya merupakan gagasan yang ingin menempatkan manusia sebagai subjek dari dunianya sendiri. Oleh karena itu, ada dua kecendrungan pemberdayaan. Pertama, pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan kekuasaan, kekuatan, dan kemampuan (power) kepada masyarakat, organisasi atau individu agar lebih berdaya. Kedua, kecendrungan sekunder menekankan

pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.

Pemberdayaan dalam kajian tentang guru diartikan sebagai proses pengembangan keahlian guru untuk menguasai pertumbuhannya dan menyelesaikan permasalahannya (Short, 1994; Lorin, 2004), suatu proses pengembangan lingkungan aktivitas guru agar profesional (Mary, 1994), dikatakan juga bahwa pemberdayaan guru adalah suatu kekuatan yang penting dalam profesi keguruan untuk memberi kesempatan guru untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas dan dipatuhi oleh peserta didiknya.

Pemberdayaan tidak saja berlaku dalam masyarakat yang tidak memiliki kemampuan, akan tetapi juga berlaku dalam masyarakat yang memiliki kuasa yang terbatas dan dapat dikembangkan menuju kepada mandiri. Adapun untuk guru, pemberdayaan ialah pemberian kemampuan atau kekuasaan kepada guru untuk melaksanakan profesinya serta memberikan peluang kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesinya menuju kemandirian (Ambar, 2004).

f. Tujuan Pemberdayaan Guru

Tujuan pemberdayaan guru pada dasarnya adalah untuk memperbaiki keefektifan kerja organisasi sekolah. Dimana melalui proses pemberdayaan ini guru mempunyai kebebasan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta dalam pengambilan keputusan sehingga guru dapat lebih berkarya dengan inisiatif dan kreatifitasnya dalam mengembangkan mutu organisasi sekolah. Tujuan pemberdayaan paling tidak harus diarahkan untuk hal yang sangat pokok, yaitu :

- 1) Untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik.
- 2) Untuk keterlaksanaan program yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 3) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan.

g. Tahap – Tahap Pemberdayaan Guru

Terdapat tiga tahapan dalam melaksanakan pemberdayaan yaitu :

1. Menyadarkan, merupakan tindakan memberikan pengertian atau kesadaran bahwa individu terlibat memiliki hak yang setara dalam menjalankan perubahan diorganisasi.
2. Memampukan (capacity building), merujuk pada pemberian keterampilan atau kemampuan kepada individu agar dapat memegang “ kekuasaan “. Biasanya, pemberdayaan kapasitas dilakukan melalui pelatihan atau lokakarya.
3. Memberikan daya (empowerment), yakni memberikan wewenang, otoritas, atau peluang kepada individu sesuai dengan kompetensinya, berdasarkan penilaian atau kebutuhan tertentu.

Menurut Patricia Patton yang dialih bahasakan oleh Anita B Haryanto (2001: 81-84) tahapan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam pemberdayaan guru adalah :

- 1) Persiapan pemberdayaan guru

- 2) Pemberian kepercayaan kepada guru
- 3) Memberikan petunjuk dan arahan
- 4) Kejelasan visi organisasi
- 5) Kesiapan sarana (sumber daya non manusia)
- 6) Hasil yang diharapkan

2.1.5 Strategi Pemberdayaan Guru

Menurut Gaffar dalam Mudrikah (2017: 11) strategi memiliki pengertian sebagai rencana yang mengandung makna komprehensif dan integratif yang dapat dijadikan pegangan untuk bekerja, berjuang dan membuat guru memenangkan kompetisi. Strategi merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan tidak dapat dihindari, tidak hanya untuk survival dan memenangkan pesaing tetapi juga untuk tumbuh dan berkembang. Kepala sekolah dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerjasama, memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2005).

Strategi yang efektif untuk memberdayakan tenaga pendidik melibatkan langkah – langkah berikut :

1. Kolaborasi atau Kerjasama : Kepala sekolah diharapkan memprioritaskan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik sekolah dengan menjalin kerjasama yang erat dengan rekan – rekan sesama pendidik dan pihak – pihak terkait dalam setiap kegiatan.

2. Pemberian Kesempatan : Kepala sekolah perlu bersikap demokratis dan memberikan peluang kepada seluruh tenaga pendidik untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Misalnya, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan keahliannya melalui berbagai program pelatihan dan lokakarya sesuai dengan bidang keahlian masing – masing.
3. Mendorong Partisipasi : Upaya kepala sekolah untuk mendorong partisipasi semua tenaga pendidik dalam setiap kegiatan sekolah sangat penting. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang partisipatif, dimana semua pihak terlibat aktif dalam proses kegiatan sekolah.

Keterampilan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik disekolah harus termanifestasikan melalui penyampaian arahan yang dinamis, koordinasi yang efektif dalam melaksanakan tugas, pengakuan berupa hadiah bagi mereka yang mencapai prestasi, dan tindakan korektif berupa hukuman bagi yang menunjukkan kurang disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Short dan Rinehart (1992) menguraikan bahwa pemberdayaan guru terdiri dari enam dimensi sebagai berikut :

- 1) Penglibatan Dalam Membuat Keputusan

Memberikan kesempatan kepada guru untuk mempunyai peran dalam mencari penyelesaian dari sesuatu permasalahan, terutama yang berkaitan dengan pembelajaran dapat menjadikan guru merasa kehadirannya dihargai. Hal itu dapat

meningkatkan adanya motivasi dalam menjalankan aktivitas dan menimbulkan terrealisasinya kepuasan dalam bekerja (Lightfoot's, 1986).

2) Peningkatan Profesionalisme

Guru yang profesional ialah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari – hari (Suparlan, 2005), sedangkan profesionalisme guru ialah suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketidakmatangan menjadi matang, dari diarahkan orang lain menjadi mengarahkan diri sendiri, dan seorang guru adalah profesional jika memiliki kemampuan dan motivasi, maksudnya seseorang bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya (Ibrahim, 2004).

3) Status

Guru ialah manusia yang digugu dan ditiru (Dedi, 2003; Suparlan, 2004), dengan perkataan lain apa yang dikatakan oleh guru akan dipahami dan apa yang dilakukan akan dicontoh oleh peserta didiknya. Demikian juga berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat, mereka selalu dipandang sebagai contoh dalam hidup bermasyarakat, hal ini dikarenakan guru disejajarkan sebagai orang yang patut menjadi teladan dalam kehidupan (Dedi, 2003). Guru dapat dipandang berdasarkan dan ketinggiannya martabatnya dimata orang banyak.

4) Kepercayaan Diri

Kemajuan negara banyak bergantung kepada ilmuan, negarawan dan pakar ekonomi yang hebat. Mereka dapat mengaplikasikannya demi kepentingan manusia. Hal ini dapat direalisasikan melalui peran guru. Demikian juga halnya

dengan anak – anak yang baru belajar membaca, menulis, dan menghitung, semua aktivitas ini dapat berhasil dengan adanya penglibatan guru. Oleh karena itu, para guru perlu memiliki kepercayaan diri yang sejajar dengan sumbangannya yang sangat bermanfaat dalam semua bidang kehidupan.

5) Otonomi

Otonomi guru dalam menjalankan aktivitasnya berkaitan dengan kepemimpinan internal, yaitu kepemimpinan disekolah dan kepemimpinan eksternal, yaitu kepemimpinan diluar sekolah, misalnya pihak pemerintah. Seorang kepala sekolah berperan mendukung aktivitas guru dan memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya didalam ruang kelas, termasuk memiliki model pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan sehingga guru memiliki ruang gerak untuk berkreasi dan selalu menjalankan inovasi dalam pembelajaran.

6) Pengaruh

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan(Syaiful, 2000; Ibrahim, 2004). Keberhasilan melaksanakan pendidikan bergantung kepada kesedian guru dalam menjalankan aktivitas pembelajaran. Untuk itu guru hendaknya mampu memberikan pengaruh untuk menjadikan lingkungan sekolah kondusif untuk belajar.

2.1.6 Dampak Pemberdayaan Guru

Dampak pemberdayaan guru dapat berimplikasi pada pengalaman sekolah, baik bagi guru maupun siswa. Pemberdayaan guru terkait dengan sejumlah hasil yang diinginkan seperti peningkatan harga diri guru, kepuasan kerja, peningkatan

komitmen organisasi dan profesional guru serta penurunan resistensi disfungsi maupun peningkatan prestasi belajar siswa. Efek pemberian kewenangan, kekuasaan dan otonomi kepada guru, mendorong para guru untuk lebih banyak berbuat dalam pengajarannya dikelas, dan memungkinkan sebagian besar siswa dikelas menemukan kekuatan mereka bersama guru untuk mencapai dan meningkatkan apa yang mereka inginkan(guru dan siswa) dalam pembelajaran (Prasetia; 323). Kepala sekolah harus menetapkan kondisi yang diperlukan bagi guru untuk memahami kompetensi dan status mereka seperti memberi guru kesempatan untuk tumbuh secara profesional (Bolger, 2004); individu harus menerima secara psikologis jika kondisi pemberdayaan ingin diwujudkan sepenuhnya (Spreitzer, 2004); pemberdayaan guru menghasilkan efektivitas sekolah dan prestasi belajar siswa (Prasetia, *et al*, 2021). Pemberdayaan guru memiliki pengaruh terhadap sikap guru dalam melaksanakan aktivitasnya,yaitu kepuasan kerja guru dan komitmen terhadap organisasi sekolah.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap positif seseorang yang mengarahkan untuk berperan lebih terhadap pekerjaannya sehingga dapat menemukan dan mengulang cara – cara yang dianggapnya lebih beragam dan bernilai untuk memperoleh hasil yang maksimum (Hadari, 2003). Pada dasarnya kepuasan kerja guru merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi guru (internal factor) maupun upaya strategis dari sekolah. Menurut Murray (2010: 13) (dalam Ali siddik, 2022) pemberdayaan adalah proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan member dampak positif

terhadap kehidupan mereka. Sufyarman (2003: 63) pemberdayaan guru adalah upaya untuk membangun daya atau potensi guru dengan upaya mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Subroto (2012: 181) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja seseorang. Demikian juga pemberdayaan memiliki kaitan yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan pemberdayaan guru, maka guru akan menjadi termotivasi. Semakin guru tersebut termotivasi, maka kinerja guru akan semakin tinggi, demikian juga dengan kepuasan kerjanya. Sebagai dampaknya, hasil belajar peserta didik akan semakin baik.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen ialah ketertarikan untuk melakukan sesuatu (Harimukti, 1995), sedangkan organisasi berarti kelompok kerjasama yang terdiri dari beberapa orang yang mencapai tujuan tertentu (Harimukti, 1995), suatu unit yang terkoordinasi yang terdiri dari sekelompok orang berperan mencapai satu sasaran tertentu dan dalam kajian ini yang dimaksud organisasi adalah sekolah. Jika seorang guru secara psikologis memperoleh kenyamanan dalam menjalankan tugas yang berupa gaji, peluang mengembangkan kemampuan, keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan, perhatian kepala sekolah kepada aktivitas yang dilakukannya, maka guru tersebut akan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi sekolah, sehingga guru akan berusaha secara maksimum untuk ikut serta mencapai tujuan sekolah yaitu sekolah yang berkualitas dengan cara meningkatkan kualitas peserta didik.

Adanya pemberdayaan terhadap guru akan diperoleh guru yang berkualitas. Hal ini mempunyai implikasi terhadap menjalankan tugas berupa kepuasan kerja dan komitmen terhadap sekolah tempat bekerja. Keadaan ini akan mempunyai dampak terhadap pelaksanaan tugas guru disekolah terutama dalam proses pembelajaran dikelas. Jika kualitas guru meningkat dan kepuasan dalam menjalankan tugas sesuai dengan yang dikehendaki akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi sekolah, maka akan mempunyai dampak terhadap peningkatan pelaksanaan aktivitasnya dan hal ini juga mempunyai dampak terhadap peningkatan kualitas peserta didik. Dengan meningkatnya kualitas peserta didik mempunyai arti bahwa kualitas sekolah menjadi meningkat.

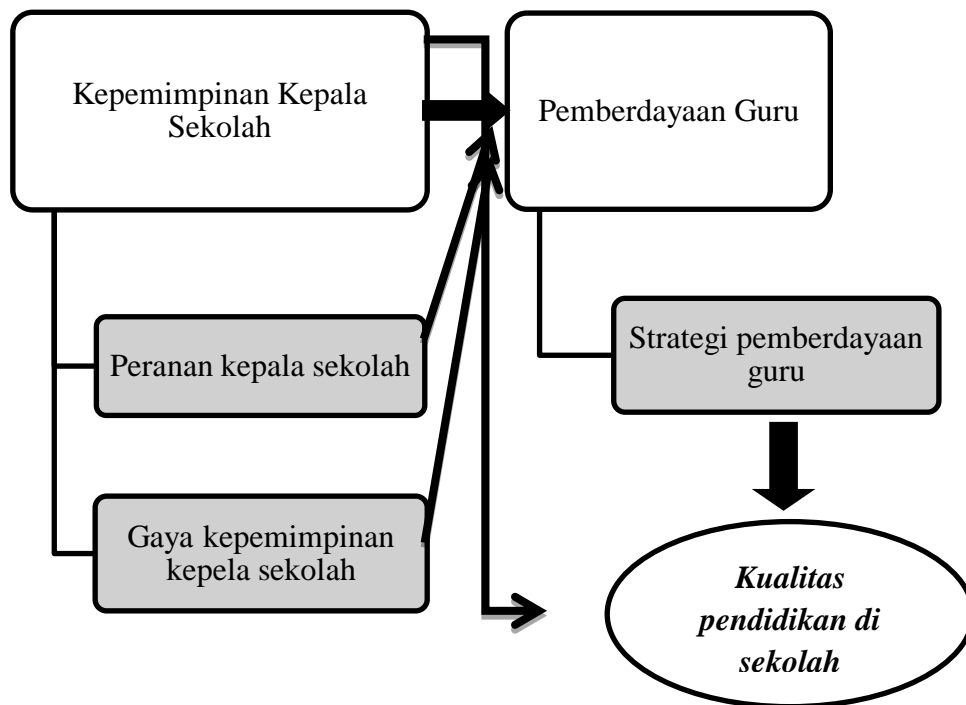
2.2 Kerangka Konseptual

Menurut Camp (2001) menyatakan bahwa kerangka konseptual adalah sebuah struktur yang menurut peneliti dapat memberi gambaran atau penjelasan tentang perkembangan alami dari fenomena yang akan diteliti atau dipelajari. Kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan petunjuk bagi peneliti didalam merumuskan masalah. Kerangka ini di dapat dari konsep ilmu/teori yang tercantum dalam literature yang dikaitkan secara langsung dengan kerangka konseptual variable yang sedang diselidiki. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugas masing – masing demi kemajuan sekolah dan memberikan

inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Peranan kepala sekolah dalam memberdayakan guru dengan memberikam motivasi, menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja. Model kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah akan memberi pengaruh terhadap pemberdayaan guru di sekolah. Strategi pemberdayaan guru akan menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di sekolah.

Dengan demikian kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan guru akan memberi dampak kepada sikap guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu dapat dilihat dari kepuasan kerja guru dan komitmen guru terhadap sekolah. Sehingga dengan pemberdayaan guru yang tepat akan memperoleh guru yang berkualitas, secara otomatis guru yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, ini berarti akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selanjutnya dapat dilihat lebih jelas pada gambar kerangka konseptual yang peneliti sajikan berikut ini.





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Kajian Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dalam hal ini adalah sebagai berikut :

1. Drs. Nyoman Wardana, 2019. *Analisis Peranan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru (Sebuah Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan)*, Jurnal Widyadari volume 20 No. 1, e-ISSN 2631-9308 p-ISSN 1907-3232, DOI: 10.5281/zenodo.2652984. penelitian ini menyatakan bahwa peranan kepala sekolah dalam memberdayakan guru mencakup hal – hal berikut : 1). pelimpahan kewenangan berdasarkan kemampuan guru, 2). mempermudah aturan menyelesaikan konflik dan hambatan lainnya untuk mendukung tugas guru, 3). memberikan arahan, bimbingan dan konsultasiserta menjelaskan apa

yang diharapkan dari kepemimpinan kepala sekolah, 4). Menghargai kontribusi setiap guru dan memberikan motivasi untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara maksimal, 5). Mendorong guru untuk berani mengembangkan pendapat, saran atau memberikan kritik dalam berbagai kesempatan, 6). Memfasilitasi para guru dalam membuat perencanaan dan pengambilan keputusan, 7). Tidak mengambil tanggung jawab yang menjadi kewenangan guru, 8). Memiliki inisiatif dan siap mengambil resiko, 9). Bertindak realistis dan dipandu oleh nilai – nilai kebenaran dalam mewujudkan visi sekolah, 10). Memberikan pelatihan dan teknologi yang diperlukan guru, 11). Bekerjasama dan menjalin hubungan dengan guru berbasis kepercayaan (*trust best relationship*), 12). Menciptakan rasa aman dan kepuasan bagi guru.

2. Hulmiati dkk, 2021. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMAN 1 Narmada*, Jurnal Cahaya Mandalika, Vol.2, No.1, ISSN: 2721 – 4796. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SMAN 1 Narmada sebagai berikut: 1). Kepala sekolah menyusun perencanaan, 2). Kepala sekolah menjadi tauladan bagi guru, 3). Menjalinkan komunikasi yang baik, 4). Meninjau struktur, 5). Mendorong pengembangan pribadi, 6). Mengevaluasi.
3. Samsilayurni, 2019. *Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, *Attractive: Innovative Education Journal*, Vol. 1,

No. 1, ISSN: 2687 – 6085. Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar (SD) Negeri Se- Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir, hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 0.515 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1.70113. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($0.515 > 1.70113$). Secara keseluruhan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepala sekolah memberdayakan guru, maka kinerja guru dalam proses pembelajaran akan meningkat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sejalan dengan pandangan Meolong (2012: 4) yang menggambarkan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati. Metode kualitatif merupakan bagian dari proses pengetahuan yang dapat dianggap sebagai produk sosial dan juga proses sosial. Pengetahuan sebagai sebuah proses setidaknya memiliki tiga prinsip dasar yakni empirisme yang berpangku pada fakta dan data, objektivitas dan kontrol. Dalam penjelasan lain mengatakan bahwa penelitian kualitatif ini menggunakan multi situs yaitu studi yang meliputi dua atau lebih sasaran penelitian dengan kasus yang berbeda dapat berupa manusia, peristiwa, latar serta dokumen, dan sasaran tersebut secara mendalam sebagai suatu totalitas, sesuai dengan latar atau konteksnya masing – masing untuk memahami berbagai makna yang ada diantara variabel – variabelnya (Arifin, 1996: 57).

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa – peristiwa sebagaimana terjadi secara alami, melalui pengumpulan data dan latar belakang alami. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, disamping

itu penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan ataupun peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*fact finding*). Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sekaligus mendeskripsikan data secara menyeluruh dan utuh mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Hubungan subjek dan objek penelitian ini tidak dapat dipisahkan. Menurut Suharsimi Arikunto objek penelitian adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat. Subjek penelitian berarti membahas siapa atau apa yang bias memberikan informasi dan data untuk memenuhi topik penelitian, sedangkan objek penelitian berarti masalah yang diteliti. Dalam hal ini yang menjadi subjek atau pelaku dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Sementara itu, fokus penelitian ini terletak pada kepemimpinan kepala sekolah yang berperan dalam memberdayakan guru di lingkungan SMP Negeri 1 Kutalimbaru.

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Kutalimbaru di Jl. Besar Kutalimbaru Kecamatan Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20345.

Adapun waktu penelitian dilakuakn pada bulan Februari 2023 sampai Februari 2024.

Tebel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2023												
	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Pengajuan Judul	■												
Penyusunan Proposal	■	■											
Bimbingan Proposal			■	■	■	■							
Seminar Kolokium						■							
Penelitian								■	■				
Bimbingan Tesi										■	■		
Seminar Hasil												■	
Perbaikan												■	■
Sidang Tesis													

3.4 Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini merujuk pada subjek dari mana data – data diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, sumber data utama melibatkan kata – kata dan tindakan, sementara data tambahan dapat berupa dokumen dan sumber lainnya. Oleh karena itu, sumberdata yang

diandalkan dalam penelitian ini adalah sumber data utama (primer), yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan observasi. Adapun sumber – sumber data tersebut mencakup :

1. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru, mengingat peran kunci kepala sekolah dalam mengarahkan perkembangan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.
2. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum, yang memiliki tugas mendukung kepala sekolah dalam perencanaan kurikulum sekolah. Melalui wawancara dengan wakil kurikulum, diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru.
3. Guru SMP Negeri 1 Kutalimbaru, karena melalui wawancara dengan mereka, peneliti dapat memahami bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja guru.

Sumber data utama yang menjadi sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, yang nantinya akan memberikan pengarahan kepada peneliti dalam mengambil sumber data, dan memberikan informasi serta rekomendasi kepada informan lainnya seperti wakil kurikulum dan guru. Sehingga semua data – data yang diperlukan peneliti terkumpul sesuai dengan kebutuhan sendiri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugioni, 2006: 253) pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting berbagai sumber dan berbagai cara. Sedangkan ditinjau dari cara pengambilan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisioner. Karena penelitian ini berbentuk penelitian kualitatif deskriptif, maka data – data yang di butuhkan harus berupa perkataan, catatan/tulisan, rekaman, gambar, dan lainnya. Selain itu, dalam penelitian ini juga terjadi proses pengamatan dan pemaknaan terhadap kasus atau permasalahan yang terjadi. Oleh sebab itu, data yang dikumpulkan berupa wawancara mendalam (*depth interview*) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan, pengamatan (*obsevation*) untuk memahami siksp/tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang berupa tulisan, gambar, rekaman atau foto.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Proses wawancara dilaksanakan dengan tujuan untuk menghimpun data kualitatif yang relevan, yang selanjutnya akan diuraikan secara deskriptif. Informan yang terlibat merupakan individu yang memiliki pemahaman mendalam dan keterlibatan aktif dalam subjek penelitian. Peneliti dengan cermat menentukan dan memastikan bahwa informan yang dipilih mampu memberikan informasi yang signifikan dan relevan, yang dapat memberikan kontribusi dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan penelitian. Yusuf (2014: 107) mengatakan informan penelitian di dalam penelitian kualitatif berkaitan dengan bagaimana langkah yang ditempuh peneliti agar data atau informasi dapat diperolehnya. Oleh karena itu, aspek yang paling vital dalam penelitian ini adalah keputusan peneliti dalam

menentukan informan dan strategi yang diterapkan untuk mendapatkan informan tersebut. Penentuan informan merupakan hasil dari pemahaman mendalam peneliti terhadap isu – isu utama yang terkait dengan penelitian, sekaligus memahami struktur dan dinamika masyarakat tempat penelitian dilaksanakan.

Adapun objek wawancara dalam penelitian ini antara lain : Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, dan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu instrument atau alat penelitian yang dijalankan melalui pengamatan langsung dengan memanfaatkan indera penglihatan, guna menghimpun beragam informasi dan data. Observasi yang dilakukan disini adalah observasi partisipan (Participant Observation) yaitu pengamatan yang dalam yang dilakukan dengan cara ikut ambil bagian atau melibatkan diri dalam situasi objek yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen – dokumen. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang keadaan guru – guru SMP Negeri 1 Kutalimbaru, keadaan peserta didik SMPN 1 Kutalimbaru, struktur organisasi sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru, letak geografis sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru dan sarana prasarana yang ada di SMP Negeri 1 Kutalimbaru, dengan tujuan agar pembaca memiliki gambaran yang utuh mengenai objek penelitian.

3.6 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan dalam unit – unit melakukan sintesa, meyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan akan dipelajari, membuat kesimpulan, mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain. Tujuan analisa data adalah untuk mendiskrisikan sebuah data sehingga bias di pahami, dan juga untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti.

1. Reduksi Data

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

2. Penyajian Data

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

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

3. Kesimpulan

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

3.7 Keabsahan Data

Meleong (2011) menyatakan bahwa untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan atas empat kriteria yaitu :

1. *Credibility* atau derajat kepercayaan

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan derajat kepercayaan yaitu :

- 1) Memperpanjang waktu penelitian,
- 2) Observasi detail yang terus menerus,
- 3) Triangulasi atau pengecekan data dengan berbagai sumber sebagai pembanding terhadap data tersebut,
- 4) Mengekspos hasil sementara atau akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitis dengan rekan sejawat,
- 5) Kajian kasus negatif dengan mengumpulkan kasus yang tidak sesuai dengan pola yang ada sebagai pembanding,
- 6) Membandingkan dengan hasil penelitian lain, dan

7) Pengecekan data, penafsiran dan kesimpulan dengan sesama anggota penelitian.

2. *Transferability* atau keteralihan

Transferability atau keteralihan yaitu dapat tidaknya hasil penelitian ini di transfer atau dialihkan atau tepatnya diterapkan pada situasi yang lain.

3. *Dependability* atau kebergantungan

Dependability atau kebergantungan yaitu apakah hasil penelitian mengacu pada kekonsistenan peneliti dalam mengumpulkan data, membentuk, dan menggunakan konsep – konsep ketika membuat interpretasi untuk menarik kesimpulan.

4. *Confirmability* atau kepastian

Confirmability atau kepastian yaitu dapat tidaknya hasil penelitian dibuktikan kebenarannya dimana hasil penelitian sesuai dengan data yang dikumpulkan dan dicantumkan dalam laporan lapangan. Hal ini dilakukan dengan membicarakan hasil penelitian dengan orang yang tidak ikut dan tidak berkepentingan dalam penelitian dengan tujuan agar hasil dapat lebih objektif.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis akan mempergunakan sumber data dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah serta staf pengajar (guru) di SMP Negeri 1 Kutalimbaru.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Adapun yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Oleh karena itu untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang objek penelitian, peneliti akan mendeskripsikan SMP Negeri 1 Kutalimbaru kabupaten Deli serdang secara keseluruhan.

4.1.2 Letak Geografis SMP Negeri 1 Kutalimbaru

SMP Negeri 1 Kutalimbaru terletak di Jl. Besar Kutalimbaru. Kecamatan Kutalimbaru. Kabupaten Deliserdang. Provinsi Sumatera Utara dengan kode pos 20354.

4.1.3 Sejarah Perkembangan SMP Negeri 1 Kutalimbaru

SMP Negeri 1 Kutalimbaru adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Kutalimbaru, Kec. Kutalimbaru, Kab. Deliserdang, Sumatera Utara. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 1 Kutalimbaru berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

4.1.4 Identitas Sekolah

Nama Sekolah : UPT SPF SMP Negeri 1 Kutalimbaru

No. Statistik Sekolah : 201070108170

Tipe Sekolah	: B
Alamat Sekolah	: Jl. Besar Kotalimbaru
Kecamatan	: Kotalimbaru
Kabupaten	: Deli Serdang
Provinsi	: Sumatera Utara
Tahun Didirikan	: 1982
Tahun Beroperasi	: 1983/1984
Kepemilikan Tanah	: Milik SMP Negeri 1 Kotalimbaru
Luas Tanah	: 19.862 M2
Status Bangunan	: Milik Pemerintah
Luas Bangunan	: 3.223 M2
Email	: smp1kotalimbaru@gmail.com
Kode Pos	: 20354
Status Sekolah	: Negeri
Nilai Akreditasi Sekolah	: A

Sumber : Data dari Tata Usaha SMP Negeri 1 Kotalimbaru

4.1.5 Visi Dan Misi SMP Negeri 1 Kotalimbaru

1. V I S I

“ Unggul dalam Prestasi, Berwawasan Lingkungan dan Berbudaya
Berlandasan Iman dan Taqwa “

2. M I S I

- a. Unggul dalam prestasi akademik, Olahraga dan Kesenian
- b. Memiliki disiplin yang tinggi

- c. Terciptanya Warga Sekolah Yang religius
- d. Terciptanya lingkungan sekolah yang indah dan sejuk
- e. Terciptanya warga sekolah yang cinta lingkungan, hidup bersih dan sehat
- f. Terciptanya warga sekolah yang menerapkan fungsi ramah lingkungan

3. TUJUAN SEKOLAH

- a. Menciptakan siswa berprestasi melalui lomba-lomba Olimpiade Sains
- b. Memiliki nilai rata-rata kelulusan minimal 8,00
- c. Menciptakan siswa berprestasi dibidang olahraga dan seni
- d. Terciptanya warga sekolah yang yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- e. Menjadi sekolah Adiwiyata
- f. Menciptakan warga sekolah sebagai insan yang religius.
- g. Menciptakan siswa yang mencintai lingkungan
- h. Membiasakan siswa hidup bersih dan sehat
- i. Menerapkan perilaku ramah lingkungan bagi semua warga sekolah

4.1.6 Program Kurikulum SMP Negeri 1 Kutalimbaru

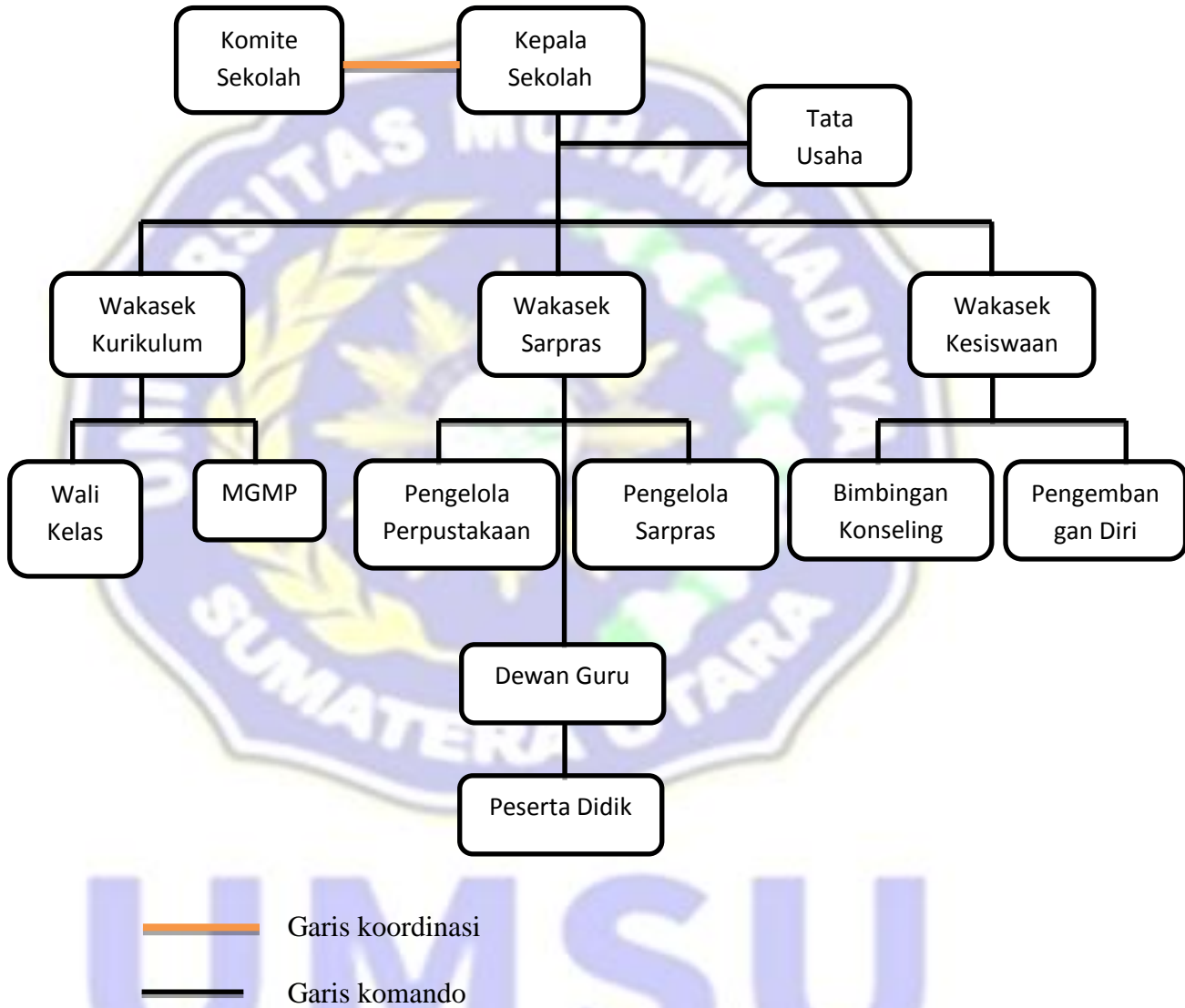
SMP Negeri 1 Kutalimbaru menggunakan kurikulum 2013 dan pengembangan kurikulum merdeka belajar.

4.1.7 Struktur Organisasi Sekolah

Dalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan, baik yang dikelola oleh pihak pemerintah maupun pihak swasta, keberadaan struktur sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karena keberadaan struktur itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya struktur organisasi tersebut hubungan masing – masing bagian atau personal akan menjadi lebih jelas, baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan. Hubungan yang terjalin secara harmonis ini akan menciptakan kondisi kerja yang lancer. Dengan sebagai konsekuensinya, program yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Struktur organisasi merupakan suatu komponen yang membawahi komponen lainnya, ada yang membawahi satu komponen ada yang membawahi lebih dari satu komponen agar supaya programnya terkoordinasi dengan baik. Adapun struktur organisasi SMP Negeri 1 Kutalimbaru terlihat dalam bagan organisasi di bawah ini.



**STRUKTUR ORGANISASI
SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU**



**Gambar 4.1
Struktur Organisasi**

4.1.8 Keadaan Guru Dan Pegawai

Tenaga pengajar di SMP Negeri 1 Kutalimbaru secara keseluruhan berjumlah 50 orang. Keadaan jumlah guru berdasarkan status kepegawaian

dan jenis kelamin di SMP Negeri 1 Kutalimbaru dapat dikemukakan dengan tabel sebagai berikut :

a. Kepala Sekolah

Tabel 4.1 Keadaan Kepala Sekolah

No	Jabatan	Nama	JenisKelamin		Usia	Pend. Akhir	Masa Kerja
			L	P			
1.	Kepala Sekolah	Mariani, S.Pd	-	P	57	S1	34,04
2.	Wakil Kepala Sekolah	Hotlan Martua Simanjuntak, M.Pd	L	-	47	S2	22,04

Sumber data : Data dari Tata Usaha SMP Negeri 1 Kutalimbaru

b. Guru

1. Kualifikasi pendidikan, Status, jenis kelamin dan jumlah

Tabel 4.2 Keadaan Guru

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru				Jumlah
		GT /ASN		GTT / Guru Bantu		
		L	P	L	P	
1.	S3/S2	1	-	-	-	1
2.	S1	4	18	1	13	35
3.	D4	-	-	-	-	-
4.	D3/Sarmud	1	-	-	-	1
5.	D2	-	-	-	-	-
6.	D1	-	-	-	-	-
7.	≤ SMA/ sederajat	-	-	-	-	-
		6	18	1	13	38

Sumber Tabel: Data dari Tata Usaha SMP Negeri 1 Kutalimbaru

1. Jumlah Guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan (keahlian)

Tabel 4.3 Keadaan Latar Belakang Pendidikan Guru

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

NO.	Guru	Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang TIDAK sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah
		D1/D2	D3 / Sarmud	S1/D4	S2/S3	D1/D2	D3 / Sarmud	S1/D4	S2/S3	
1.	Pend. Agama			4						4
2.	P K n			3						3
3.	Bhs. Indonesia			5						5
4.	Bahasa Inggris			4						4
5.	Matematika			4	1					5
6.	IPA			4						5
7.	IPS			3						3
8.	Seni Budaya			2						2
9.	Penjaskes		1	1						2
10.	Prakarya			1				1		2
11.	TIK / Mulok									
12.	BK			3						1
	Jumlah		1	35	1			1		38

Sumber Tabel: Data dari Tata Usaha SMP Negeri 1 Kutalimbaru

a. Tenaga Kependidikan : Tenaga Pendukung

Tabel 4.4 Keadaan Tenaga Kependidikan

No	Tenaga Pendukung	Jumlah tenaga pendukung dan kualifikasi pendidikannya						Jumlah tenaga pendukung berdasarkan status dan jenis kelamin				Jumlah
		≤SM P	SMA	D1	D2	D3	S1	PNS		Honorer		
								L	P	L	P	
1.	Tata Usaha	-	2	-	-	-	1	1	1	-	1	3
2.	Perpustakaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Kantin	-	3	1	-	-	-	-	-	-	4	4
4.	Penjaga Sekolah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Tukang kebun	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
6.	Satpam	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	Jumlah	1	8	1	-	-	1	1	1	2	5	9

Sumber Tabel: Data dari Tata Usaha SMP Negeri 1 Kutalimbaru

4.2 Temuan Penelitian

4.2.8 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya selalu melibatkan dan mengikut sertakan

bawahannya dalam pengambilan kebijakan dan berbagai persoalan untuk di bahas bersama dengan tujuan mencapai mufakat bersama. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai kepala sekolah dapat mengetahui perkembangan perilaku dari bawahannya, sehingga pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab seluruh bawahannya tidak akan mengeluh. Dalam penelitian ini yang berfokus pada menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru, peneliti telah mengumpulkan data melalui serangkaian wawancara dan angket.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Mariani, S.Pd sebagai kepala sekolah mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan tugas tambahan dari seorang guru. Sebagai guru yang mendapat tugas tambahan kepala sekolah juga dapat merasakan tugas – tugas dari bawahannya.

“ Sebelum menjadi kepala sekolah, saya juga sudah merasakan menjadi guru seperti guru – guru yang lainnya, karena peran kepala sekolah merupakan tanggung jawab tambahan yang di emban oleh seorang pendidik, jadi saya tidak pernah merasa saya berkuasa ketika saya menjadi kepala sekolah, saya lebih menganggap guru – guru saya sebagai team yang dapat saya ajak bekerjasama dalam memajukan pendidikan disekolah ini, saya selalu mengajak guru berdiskusi tentang masalah yang mereka hadapi ketika melakukan pembelajaran dikelas, walau hanya dengan berbincang - bincang santai di kantor guru, di pendopo sekolah atau di kantor saya, saya tidak ingin membatasi jarak saya dengan guru – guru, selagi saya punya kesempatan saya akan mendengarkan keluhan yang mereka utarakan, saya ingin guru – guru nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.”

Kepala sekolah menggambarkan pengalamannya sebagai seorang guru sebelum menjabat sebagai kepala sekolah. Beliau menekankan bahwa peran kepala sekolah bukanlah tentang kekuasaan, tetapi lebih sebagai

tanggung jawab tambahan bagi seorang guru. Sikap demokratis terlihat dari upaya kepala sekolah untuk menjadikan guru sebagai tim yang bisa bekerjasama dalam memajukan pendidikan di sekolah. Diskusi terbuka dengan guru-guru, mendengarkan keluhan, dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi guru adalah langkah-langkah yang diambil untuk mendukung gaya kepemimpinan demokratis.

Kemudian menurut bapak Hotlan Maratua Simanjuntak, M.Pd selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum menyatakan pendapat yang senada dengan ibu kepala sekolah. Melalui hasil wawancara beliau menyampaikan :

“ Kepala sekolah dulunya salah seorang guru di sekolah ini, saya sudah lama mengenal beliau, hingga saat beliau sudah menjadi kepala sekolah beliau memiliki sikap yang ramah dan dekat dengan guru – guru, beliau selalu menanyakan hal – hal yang berkenaan dengan kegiatan guru – guru dalam melakukan pembelajaran, ketika ada guru yang menyampaikan kendala dalam pembelajaran beliau selalu memberikan solusi dengan cara mendiskusikannya terlebih dahulu dengan saya atau guru – guru senior lainnya, sehingga para guru yang menghadapi kendala dalam proses pembelajaran menjadi merasa terbantu.”

Wakil kepala sekolah menyampaikan bahwa kepala sekolah sebelumnya adalah seorang guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah yang demokratis terlihat dari sikapnya yang ramah dan dekat dengan guru-guru. Beliau secara aktif terlibat dalam kegiatan guru, bertanya tentang kendala dalam pembelajaran, dan memberikan solusi melalui diskusi dengan pihak terkait. Pendekatan ini menunjukkan keterlibatan aktif kepala sekolah dalam memahami dan mengatasi masalah yang dihadapi guru.

Hal serupa juga disampaikan oleh ibu Sapridayani salah satu guru

BK disekolah menyatakan :

“ Saya sudah lumayan lama kenal dengan ibu Kepala Sekolah, sejak Saya mengajar disini dan kenal ibu Kepala sekolah beliau selalu bersikap ramah dan peduli terhadap orang lain, termasuk saat ini beliau jadi kepala sekolah, beliau sering meminta bantuan kepada saya untuk beberapa kegiatan – kegiata yang ada di sekolah, beliau juga suka meminta pendapat saya tentang kegiatan – kegiatan yang ada disekolah, terutama masalah – maslah peserta didik.”

Sebagai guru IPS ibu Martina Gurning juga menyampaikan bahwa kepala Sekolah sering memberikan motivasi kepadanya untuk terus mengikuti pelatihan – pelatihan.

“ Walaupun usia saya tidak lagi muda, tapi saya merasa senang kepala sekolah masih mendukung saya untuk mengembangkan kemampuan saya dalam meningkatkan keterampilan mengajar saya “.

Begitupun pendapat yang disampaikan ibu Sorta Tamba pada saat wawancara, beliau mengatakan :

“ Saya merasa Bu mariani itu sangat terbuka terhadap saran dan ide dari kami para guru – guru, membuat kami merasa nyaman menyampaikannya pada beliau”

Guru memberikan perspektifnya tentang kepala sekolah yang selalu bersikap ramah dan peduli terhadap mereka. Keterlibatan kepala sekolah dalam kegiatan sekolah, permintaan bantuan kepada guru, dan meminta pendapat mereka mencerminkan pendekatan demokratis. Guru merasa bahwa kepala sekolah peduli terhadap perkembangan siswa dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kegiatan sekolah. Sikap kepala sekolah yang terbuka terhadap masukan guru menunjukkan adanya kolaborasi dan partisipasi aktif dalam proses pengelolaan sekolah.

Seperti yang di sampaikan ibu Rumondang sebagai guru BK pada saat wawancara :

“ Saya masih baru di sekolah ini, sejak pertama datang kesekolah ini, saya sudah bisa merasakan bagaimana ibu kepala sekolah menegur kami dengan baik, pada saat memerintahkan tugas kepada kami juga disampaikan dengan baik”.

Ketiga guru BK di sekolah ini memiliki pandangan yang sama terhadap kepala sekoalah. Ibu Endang yang juga seorang guru BK disekolah merasakan kalau kepala sekolah sangat memupuk rasa kekeluargaan sehingga membuat guru merasa dekat dengan beliau.

“ saya pernah menyampaikan pendapat kepada ibu kepek, saya kira beliau tidak akan mendengarkan saya, tetapi beliau sangat senang mendengarkan masukan dari saya, dan mengatakan kalau untuk kemajuan sekolah kita harus kerjasama”.

Begitu juga hasil wawancara saya dengan salah satu guru PKN di sekolah yaitu ibu Ida Wati Sitepu, guru tersebut menyampaikan :

“ Kepala sekolah didalam rapat juga selalu tak bosan mengingatkan kepada kami bagaiman kami harus meningkatkan kepedulian kami terhadap siswa dan juga lingkungan sekolah, beliau selalu memberikan semangat kepada kami untuk bekerja sama dalam memelihara lingkungan sekolah. “.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan guru, terlihat bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru cenderung demokratis, berikut ada temuan – temuan yang mendukung pendapat ini :

1. Partisipatif dan Kolaboratif

Kepala sekolah menggambarkan dirinya sebagai bagisn dari tim guru dan menyatakan bahwa guru – guru dianggap sebagai tim yang dapat

bekerjasama dalam memajukan pendidikan. Ini mencerminkan pendekatan partisipatif dan kolaboratif dalam pengambilan keputusan.

2. Keterbukaan dan Keterlibatan aktif

Kepala sekolah menunjukkan keterbukaan dengan tidak membatasi jarak dengan guru – guru. Ia mengajak guru – guru berdiskusi tentang masalah pembelajaran, bahkan melibatkan diskusi informal di berbagai tempat seperti kantor guru, pendopo sekolah atau kantor beliau sendiri.

3. Perhatian Terhadap Kesejahteraan Guru

Kepala sekolah menekankan kesejahteraan guru, menyatakan bahwa ia ingin guru – guru merasa nyaman ketika menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang melekat pada mereka. Hal ini mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan anggota tim.

4. Pemberdayaan dan Solusi Bersama

Wakil Kepala Sekolah mengindikasikan bahwa kepala sekolah selalu memberi solusi terhadap masalah pembelajaran dengan mendiskusikannya terlebih dahulu dengan pihak terkait, seperti wakil kepala sekolah atau guru – guru senior. Ini mencerminkan pendekatan pemberdayaan dan pencarian solusi bersama.

5. Sikap Ramah dan Peduli

Guru memberikan kesaksian bahwa kepala sekolah selalu bersikap ramah dan peduli terhadap orang lain. Beliau secara aktif meminta bantuan dan pendapat guru terkait kegiatan – kegiatan disekolah termasuk masalah – maslaah yang berkaitan dengan peserta didik.

Dengan demikian, dari hasil temuan – temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dengan memberdayakan tim, mendorong partisipatif aktif dan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan anggota tim.

4.2.9 Pemberdayaan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Dari wawancara yang dilakukan peneliti mengenai bentuk pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah, pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan profesional. Ibu Mariani mengatakan bahwa beliau memberdayakan guru – guru yang sudah memiliki kemampuan untuk berbagi dengan guru – guru yang lain.

“ Sekarang ini sudah ada program guru penggerak yang di buat oleh pemerintah. Nah, ada beberapa guru disini yang sudah menjadi guru penggerak, dengan begitu saya memberikan tahu kepada guru – guru tersebut untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang mereka dapat selama pelatihan dengan guru – guru lainnya, selain itu bagi guru – guru yang memiliki kemampuan dalam teknologi juga mau membantu guru – guru yang tidak bisa, termasuk buat guru – guru yang sudah tua.”

Kepala sekolah menyampaikan adanya program guru penggerak yang dicanangkan oleh pemerintah. Beliau aktif mendorong guru-guru yang telah menjadi guru penggerak untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan rekan-rekan guru lainnya. Kepala sekolah juga memberikan dukungan kepada guru yang memiliki keterampilan dalam teknologi untuk membantu rekan-rekan yang memerlukan bantuan, termasuk guru yang mungkin lebih senior. Dengan demikian,

pemberdayaan melalui program pelatihan diarahkan pada kolaborasi dan saling berbagi di antara staf pengajar.

Dalam kesempatan lain bapak wakil kepala sekolah bidang kurikulum Hotlan Maratua Simanjuntak menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan tanggung jawab dan kebebasan dalam penjadwalan dan pembagian tugas guru. Beliau menyampaikan :

“ Se jauh ini kepala sekolah mempercayakan sepenuhnya kepada saya untuk membuat jadwal mengajar guru – guru dan pembagian tugas, serta mengatur jadwal kegiatan guru lainnya seperti jadwal piket harian guru, jadwal pembina upacara, selain itu kepala sekolah juga memberi kebebasan dalam pengembangan kurikulum di sekolah, saya dan guru – guru juga di beri kebebasan untuk menggunakan metode pengajaran sesuai dengan kemampuan kami, sehingga semua guru memiliki rasa nyaman dalam melakukan pembelajaran di kelas.”

Wakil kepala sekolah memegang tanggung jawab dalam menyusun jadwal mengajar guru, pembagian tugas, serta pengaturan jadwal kegiatan harian dan upacara. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada wakil kepala sekolah dan guru dalam pengembangan kurikulum dan pemilihan metode pengajaran yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal ini menciptakan lingkungan di mana guru merasa memiliki kebebasan untuk mengembangkan diri mereka sendiri, memperkaya pengalaman pembelajaran, dan meningkatkan kreativitas dalam metode pengajaran. Menurut Ibu Sorta Tamba sebagai guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru dia merasa benar – benar di beri kebebasan untuk menentukan metode atau model pembelajaran sendiri sesuai dengan kemampuan mereka.

“ Sampai sekarang semua guru – guru diberi kebebasan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan model pembelajaran di kelas, asal sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat ini, sebagai guru kami tidak merasa terbebani dengan cara mengajar yang kami lakukan di kelas”.

Kemudian ibu Sri wahyuni selaku guru Agama Islam yang merupakan salah satu guru penggerak di sekolah mengutarakan bahwa kepala sekolah mendorong guru untuk berbagi ide dan praktik terbaik kepada rekan sejawat. Ibu Sri wahyuni mengatakan:

“ Ibu Kepsek menyampaikan kepada saya untuk berbagi pengalaman bersama guru, saya merasa senang bisa berbagi dengan rekan – rekan guru, terkadang kami membahas metode pembelajaran di kelas, pembuatan bahan ajar dan lain – lain, kemudian kami juga berdiskusi mengenai pembuatan aksi nyata di Platfrom Merdeka Mengajar.”

Guru bimbingan dan konseling ibu Saprida yani juga mengemukakan pendapatnya :

“ Biasa nya kalau ada undangan pelatihan – pelatihan yang dilaksanakan pemerintah kabupaten, ibu kepala sekolah langsung memerintahkan guru – guru untuk berangkat mengikuti kegiatan tersebut, saya juga termasuk sering mengikuti pelatihan, kadang sampai mengingap, tapi saya senang karna mendapat pengalaman dan pengetahuan baru.”

Hal serupa juga di sampaikan oleh ibu Martina Gurning :

“ Ibu mariani itu kalau ada undangan untuk pelatihan guru, beliau langsung menyuruh guru untuk mengikutinya, kepsek selalu bilang jangan sampai kita tertinggal dari sekolah lain, kita juga harus meningkatkan keterampilan kita sebagai guru”.

Guru-guru di sekolah ini merasakan pemberdayaan melalui partisipasi aktif dalam pelatihan dan diskusi bersama. Bu Sri Wahyuni menyatakan bahwa kepala sekolah mendorong mereka untuk berbagi pengalaman, terutama terkait metode pembelajaran, pembuatan bahan

ajar, dan aksi nyata di Platform Merdeka Mengajar. Sementara itu, bu Sapriyayani menekankan bahwa kepala sekolah langsung memerintahkan guru untuk mengikuti undangan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten. Hal ini mencerminkan komitmen kepala sekolah untuk memberikan dukungan dan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan diri, dan memperoleh pengetahuan baru.

Menurut ibu Endang kepala sekolah sangat mendukung guru untuk bekerjasama dalam mengembangkan ilmu pengetahuan disekolah.

“ Bulan lalu kepala sekolah memberikan waktu dan jadwal untuk kami berkumpul dan berbagi pengalaman membahas strategi pembelajaran sesama guru dan cara mengatasi siswa – siswa yang memiliki masalah di kelas ”.

Dalam wawancara saya dengan ibu Yessi Sri Ingetten selaku guru Informatika Komputer, juga menyampaikan bahwa kepala sekolah sering mendorong guru – guru berbagi praktik baik, terutama bagi guru – guru yang memiliki pengalaman yang lebih yang dapat membantu guru – guru yang lain.

“ Saya juga pernah diminta kepala sekolah untuk berbagi dengan guru – guru untuk menyelesaikan bentuk tugas – tugas administrasi guru yang harus di selesaikan secara online melalui aplikasi. Saya merasa senang dapat membantu guru – guru sehingga tugas kami dapat terselesaikan seluruhnya secara bersama – sama”.

Berdasarkan uraian diatas pemberdayaan yang dilakuakn kepala sekolah dapat terlihat dari kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar guru, yaitu guru – guru yang memiliki pengetahuan yang baru dapat berbagi ilmu yang didapat dengan guru lain, serta secara

bersama berdiskusi dengan sesama guru dalam meningkatkan pembelajaran di kelas. Kemudian dapat dilihat dengan memberi otonomi kepada guru dalam merancang pembelajaran dan penilaian, sehingga guru – guru menjadi termotivasi untuk membuat pembelajaran yang menarik. Selain itu dapat juga dilihat dari melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan sekolah, seluruh guru diberi kesempatan untuk menyampaikan ide – ide mereka secara terbuka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru terkait bentuk pemberdayaan guru, dapat diidentifikasi beberapa temuan :

1. Program Guru Penggerak :

- Kepala sekolah menyebutkan adanya program guru penggerak yang direncanakan oleh pemerintah.
- Beberapa guru di sekolah tersebut telah menjadi guru penggerak.
- Kepala sekolah memberikan instruksi kepada guru – guru penggerak untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan dengan rekan guru lainnya

2. Pemberdayaan Melalui Kolaborasi Antara Guru :

- Kepala sekolah mendorong kolaborasi antar guru dengan mendorong mereka untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan.
- Salah satu guru penggerak mengungkapkan kegembiraannya dalam berbagi pengalaman dengan rekan guru yang lain, termasuk membahas metode pembelajaran, pembuatan bahan ajar, dan diskusi mengenai aksi nyata di platform merdeka mengajar.

3. Dukungan Teknologi :

- Guru – guru yang memiliki kemampuan dalam teknologi diminta untuk membantu rekan – rekan yang belum memiliki kemampuan tersebut.
- Ada kepedulian terhadap guru yang mungkin lebih tua atau memiliki keterbatasan teknologi, dan mereka juga diberikan bantuan.

4. Kebebasan Pengembangan Kurikulum dan Metode Pengajaran

:

- Wakil kepala sekolah menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan kebebasan kepada mereka dalam pengembangan kurikulum sekolah.
- Guru – guru diberikan kebebasan untuk menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan kemampuan

mereka sendiri, menciptakan rasa nyaman dalam melaksanakan pembelajaran dikelas.

5. Manajemen Tugas dan Kegiatan Guru :

- Wakil kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam membuat jadwal mengajar guru dan pembagian tugas.
- Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada wakil kepala sekolah dalam mengatur jadwal kegiatan guru, seperti jadwal piket harian guru dan jadwal pembina upacara.

6. Partisipasi Aktif dalam Pelatihan :

- Guru – guru di sekolah ini secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah kabupaten.
- Kepala sekolah memberikan perintah kepada guru – guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, memberikan dukungan pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan baru.

Dari temuan tersebut, Secara keseluruhan, pemberdayaan guru yang dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru tercermin melalui kombinasi program resmi, kolaborasi antar guru, dukungan teknologi, kebebasan pengembangan kurikulum, manajemen tugas, dan partisipasi

aktif dalam pelatihan, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan mendukung pertumbuhan profesional guru.

4.2.10 Dampak Positif Pemberdayaan Guru

Dari perspektif guru-guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memberdayakan telah memiliki dampak positif terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Guru-guru merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan metode pengajaran mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil belajar siswa secara positif. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama kepala sekolah terkait dampak dari pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru :

“ saya melihat banyak perubahan dari guru – guru, seperti sekarang guru – guru sudah lebih peduli, saya lihat pagi – pagi guru – guru sudah didepan gerbang menyambut siswa, kemudian dalam pembelajaran guru – guru sudah mulai meningkat keaktifan nya, begitu juga dari siswa saya liat kemauan belajarnya semakin meningkat, itu juga karena pengaruh guru – guru nya menyampaikn pembelajarannya dengan baik dan bagus, sehinggannya siswanya tertarik untuk mengikuti pembelajarannya di kelas.”

Menurut bapak wakil kepala sekolah bapak Hotlan Maratua Simanjuntak, pemberdayaan tercermin dalam peningkatan motivasi guru-guru. Dengan memberikan kebebasan kepada guru dalam merancang kurikulum dan metode pengajaran, Kepala Sekolah memberi guru-guru kepercayaan diri untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan relevan. Sebagai contoh, guru-guru dapat mengkreasikan materi pembelajaran yang disesuaikan dengan minat siswa, meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar

mengajar.dengan adanya dukungan dari kepala sekolah guru – guru akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan semangat dalam menyampaikan materi pembelajaran di sekolah. Beliau mengatakan :

“ Karena kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru – guru untuk membuat metode pembelajaran yang menarik, maka guru – guru menjadi termotivasi untuk bisa menciptakan pembelajaran yang menarik dari pengalaman yang mereka peroleh saat mengikuti pelatihan - pelatihan, ini juga merupakan dampak dari dukungan kepala sekolah terhadap guru – guru, mereka juga semangat dalam membagi pengalaman mereka dengan saya dan guru yang lain,saya senang karena guru – guru mau berpartisipasi dalam workshop nasional tentang implementasi kurikulum baru yang memperkaya strategi pengajaran mereka.”

Adapun menurut ibu Sri Wahyuni guru Agama Islam, pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah telah memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dengan dapat mengikuti berbagai pelatihan dan seminar yang relevan dengan bidang pengajaran mereka.

“ Sekarang ini saya merasa jadi lebih semangat untuk mengikuti pelatihan –pelatihan, karena dapat menambah wawasan dan pengalaman baru untuk saya, sehingga saya dapat menerapkannya dalam pembelajaran saya di kelas.”

Pendapat lain disampaikan oleh ibu Yessi Sri Ingetten :

“ Saya sangat senang bisa berbagi dengan guru – guru sehingga meningkatkan rasa saling percaya di antara kami, karna kepala sekolah telah menciptakan suasana saling menghargai dan mendengarkan satu sama lain, yang membuat kami jadi termotivasi untuk menciptakan suasana lingkungan belajar yang kondusif.”

Sebagai guru Bimbingan Konseling ibu Saprida Yani mengapresiasi pendekatan terbuka dan transparan dari Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah. Mereka merasa dihargai dan

didengarkan ketika memberikan masukan atau saran terkait pengembangan sekolah.

“ Saya dapat secara terbuka menyampaikan ide-ide ketika dalam rapat, yang kemudian dapat diimplementasikan jika dianggap bermanfaat bagi pembelajaran siswa.”

Sebagai guru BK juga ibu Rumodang menyampaikan pendapat :

“ Karena Kepala sekolah sangat mendukung kerjasama antara guru – guru disekolah, maka hal ini berdampak bagi kami dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat hubungan antara guru sehingga kami merasa menjadi sebuah keluarga.”

Menurut ibu Ida Wati dampak dari kebebasan menyampaikan ide dan saran yang dilakukan kepala sekolah membuat guru – guru merasa di hargai dan di libatkan dalam mengambil keputusan di sekolah.

“ Kepala sekolah kami memberikan kami kesempatan untuk memberi masukan dan ide dalam pembuatan kebijakan di sekolah. Saya merasa di hargai karena pendapat saya di dengarkan dan dipertimbangkan. Sehingga mendorong saya untuk lebih aktif terlibat dalam mengambil keputusan.”

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepalasekolah, dan beberapa guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru, terlihat beberapa dampak positif dari pemberdayaan guru melalui gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah:

1. Peningkatan Keterlibatan Guru

- Kepala Sekolah: Guru-guru terlihat lebih peduli, aktif, dan terlibat dengan siswa. Mereka menyambut siswa di

gerbang pagi-pagi, menunjukkan rasa peduli terhadap lingkungan belajar.

- Wakil Kepala Sekolah: Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk menciptakan metode pembelajaran menarik. Guru merasa termotivasi dan semangat untuk mengembangkan pembelajaran yang inovatif setelah mengikuti pelatihan.

2. Peningkatan Aktivitas Pembelajaran

- Kepala Sekolah: Terlihat peningkatan keaktifan guru dalam pembelajaran. Guru-guru lebih bersemangat dan berusaha menyampaikan materi dengan baik, memengaruhi siswa untuk lebih tertarik dalam belajar.
- Guru 1: Guru merasa lebih semangat untuk mengikuti pelatihan, menambah wawasan dan pengalaman baru untuk diterapkan dalam pembelajaran di kelas.

3. Dukungan terhadap Pengembangan Diri

- Wakil Kepala Sekolah: Dukungan kepala sekolah terhadap guru terlihat dalam partisipasi guru dalam workshop nasional. Guru merasa didukung dan semangat untuk berbagi pengalaman serta ide-ide baru.
- Guru 2: Guru dapat secara terbuka menyampaikan ide-ide dalam rapat, yang kemudian dapat diimplementasikan jika dianggap bermanfaat bagi pembelajaran siswa.

4. Kolaborasi dan Pertukaran Pengalaman

- Wakil Kepala Sekolah: Guru termotivasi untuk membagikan pengalaman dan ide-ide mereka dengan rekan guru dan wakasek. Ini menciptakan lingkungan kolaboratif dan pertukaran pengetahuan di antara staf.

Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis, terlihat bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada guru untuk berinovasi, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

4.3 Pembahasan

Setelah menguraikan hasil wawancara, observasi dan angket yang dilakukan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru, selanjutnya peneliti akan menganalisis temuan lapangan dikaitkan dengan teori – teori yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya.

4.3.1 Gaya kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam duniapendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selaluberhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinyasebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan

profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinnya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan. Maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada di sekolahnya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugas masing – masing demi kemajuan sekolah dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Burhanuddin dalam bukunya analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan mendefinisikan kepala sekolah yang demokratis mengadakan konsultasi kepada bawahannya tentang tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan/dikehendaki oleh kepala sekolah, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan kegiatan yang telah ditetapkan itu.

Berdasarkan pembagian gaya kepemimpinan oleh Burhanudin (1994), yaitu demokratis/partisipatif, otoriter, dan situasional, temuan dari wawancara dan angket di SMP Negeri 1 Kutalimbaru cenderung mencerminkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Berikut adalah analisis keterkaitan

antara temuan di SMP Negeri 1 Kutalimbaru dengan deskripsi gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif:

1. Partisipatif dan Kolaboratif:

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menggambarkan dirinya sebagai bagian dari tim guru dan mendorong kerjasama dalam memajukan pendidikan. Ini sesuai dengan konsep partisipasi dan kolaborasi yang ditekankan dalam gaya kepemimpinan demokratis.

2. Keterbukaan dan Keterlibatan Aktif:

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menunjukkan sikap terbuka dan keterlibatan aktif dengan guru-guru, sesuai dengan prinsip keterbukaan dan partisipatif dari gaya kepemimpinan demokratis.

3. Perhatian terhadap Kesejahteraan Guru:

Temuan menekankan perhatian Kepala Sekolah terhadap kesejahteraan guru, yang sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim.

4. Pemberdayaan dan Solusi Bersama:

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menerapkan pemberdayaan dan mencari solusi bersama dalam menangani masalah

sekolah. Ini sejalan dengan konsep pemberdayaan dan kolaborasi yang umumnya terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis.

5. Sikap Ramah dan Peduli:

Kesaksian guru tentang sikap ramah dan peduli Kepala Sekolah didukung oleh hasil angket yang menunjukkan penghargaan terhadap keberagaman dan promosi budaya sekolah yang inklusif. Sikap ini mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan demokratis yang menghargai kontribusi semua anggota tim.

6. Dukungan Terhadap Inovasi dan Perubahan Positif:

Hasil angket menunjukkan dukungan tinggi terhadap inovasi dan perubahan positif, mencerminkan kesiapan untuk mengakomodasi ide-ide baru, yang sesuai dengan konsep kepemimpinan demokratis.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru sepertinya telah sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis, seperti yang dijelaskan oleh Burhanudin (1994). Gaya kepemimpinan demokratis ini menekankan pada partisipasi, kolaborasi, dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh ibu Mariani selaku kepala sekolah bahwa dalam kepemimpinannya beliau tidak pernah beranggapan bahwasanya sebagai kepala sekolah beliau merasa berkuasa terhadap bawahannya, beliau menganggap bawahannya adalah team yang dapat diajak kerjasama dalam mengelola sekolah, beliau selalu mengajak guru – guru untuk berdiskusi tentang masalah – masalah

yang dihadapi guru dalam pembelajaran. Pendekatan yang kolaboratif kepala sekolah menciptakan rasa kepercayaan dan kerjasama di antara staf sekolah. Dengan diskusi dan konsultasi dapat membantu guru menemukan solusi yang diterima oleh semua pihak. Dukungan kepala sekolah membuat guru merasa dihargai serta dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

Pernyataan dari Mulyasa (2005) mencakup beberapa prinsip kepemimpinan yang dapat dihubungkan dengan gaya kepemimpinan tertentu, terutama kepemimpinan demokratis/partisipatif. Berikut adalah analisis keterkaitan antara pernyataan Mulyasa dan gaya kepemimpinan:

1. Kerjasama atau Kooperatif:

Konsep memberdayakan tenaga pendidik melalui kerjasama atau kooperatif sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif. Gaya ini menekankan kolaborasi dan konsultasi dalam pengambilan keputusan, yang sesuai dengan ide kerjasama dengan tenaga pendidik dan pihak terkait.

2. Memberi Kesempatan untuk Peningkatan Profesionalisme:

Pernyataan tentang memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesinya sesuai dengan karakteristik kepemimpinan demokratis. Gaya ini mencakup memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka.

3. Mendorong Keterlibatan Seluruh Tenaga Pendidik dan Kependidikan:

Ide mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan prinsip kepemimpinan demokratis yang menekankan partisipasi aktif semua anggota tim dalam kegiatan sekolah. Gaya ini menghargai kontribusi setiap individu.

Dengan demikian, pernyataan Mulyasa mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis yang menekankan kolaborasi, partisipasi, dan dukungan terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, dan penerapannya di SMP Negeri 1 Kutalimbaru juga mendukung gaya kepemimpinan ini berdasarkan temuan wawancara dan angket.

4.3.2 Pemberdayaan Guru Melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru

Pemberdayaan guru adalah proses memberikan kemampuan kepada guru sehingga mampu memberikan pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi. Menurut Mulyasa kepala sekolah dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerjasama, memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan

seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk mengembangkan kurikulum dan metode pengajaran sesuai dengan kemampuan mereka, menciptakan rasa nyaman kelas. Ini sesuai dengan pendapat dari Mulyasa. Memberikan arahan kepada guru – guru yang memiliki kemampuan atau pengalaman yang lebih untuk bekerjasama dengan guru – guru yang lain dengan berbagi pengalaman, seperti guru penggerak yang selalu berbagi ide – ide dan pengalaman kepada guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Hal ini sesuai dengan pemaparan ibu Sri Wahyuni salah seorang guru penggerak di sekolah yang merasa senang karna dapat berbagi pengalaman dengan guru – guru di sekolah. Selain itu kepala sekolah memberi kesempatan serta dukungan kepada guru untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini juga telah disampaikan oleh Ibu Saprida yani salah satu guru yang merasa senang karena kepala sekolah memberi kesempatan untuk mengikuti beberapa pelatihan. Sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan yang dimilikinya dan dapat mengaplikasikannya dalam pembelajaran dikelas.

Berdasarkan enam dimensi pemberdayaan guru yang diuraikan oleh Short dan Rinehart (1992), kita dapat melakukan analisis terhadap bentuk pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru:

1. Penglibatan Dalam Membuat Keputusan:

Temuan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah secara rutin melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Guru diberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka, memberikan kontribusi dalam membuat keputusan. Hal ini sejalan dengan dimensi penglibatan dalam membuat keputusan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.

2. Peningkatan Profesionalisme:

Pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru mencakup dukungan terhadap partisipasi guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional. Hal ini menciptakan lingkungan di mana guru dapat terus meningkatkan kemampuan mereka, sesuai dengan dimensi peningkatan profesionalisme.

3. Status:

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menciptakan lingkungan di mana guru dihormati dan dipandang sebagai contoh bagi peserta didik. Dengan memberikan kebebasan dalam pengembangan kurikulum dan metode pengajaran, guru mendapatkan posisi yang dihargai dan memiliki dampak positif terhadap status mereka di mata peserta didik dan masyarakat.

4. Kepercayaan Diri:

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru dapat menciptakan rasa kepercayaan diri guru dengan memberikan kebebasan dalam menjalankan

tugas dan aktivitas mereka. Dengan adanya dukungan dan kepercayaan dari kepemimpinan sekolah, guru dapat merasa lebih percaya diri dalam memberikan kontribusi positif dalam dunia pendidikan.

5. Otonomi:

Temuan angket dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan otonomi kepada guru dalam menjalankan aktivitas pembelajaran. Hal ini mencakup kebebasan guru dalam memilih model pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan, menciptakan ruang gerak untuk berkreasi, dan menjalankan inovasi dalam pembelajaran, sesuai dengan dimensi otonomi.

6. Pengaruh:

Guru diidentifikasi sebagai faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan, dan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menciptakan lingkungan yang mendukung guru dalam memberikan pengaruh positif pada hasil pendidikan. Dengan memberikan dukungan terhadap aktivitas pembelajaran guru, kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar, sesuai dengan dimensi pengaruh.

Secara keseluruhan, praktik kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru sejalan dengan dimensi pemberdayaan guru yang diuraikan oleh Short dan Rinehart (1992). Kepala sekolah memberikan perhatian pada aspek-aspek kunci seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, peningkatan

profesionalisme, status, kepercayaan diri, otonomi, dan pengaruh, yang secara bersama-sama menciptakan lingkungan yang memberdayakan guru untuk berkembang dan memberikan dampak positif dalam dunia pendidikan.

4.3.3 Dampak Positif Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru

Adanya pemberdayaan terhadap guru akan diperoleh guru yang berkualitas, Keadaan ini akan mempunyai dampak terhadap pelaksanaan tugas guru disekolah terutama dalam proses pembelajaran dikelas, maka akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kualitas peserta didik. Menurut Prasetya efek pemberian kewenangan, kekuasaan dan otonomi kepada guru, mendorong para guru untuk lebih banyak berbuat dalam pengajarannya dikelas, dan memungkinkan sebagian besar siswa dikelas menemukan kekuatan mereka bersama guru untuk mencapai dan meningkatkan apa yang mereka inginkan (guru dan siswa) dalam pembelajaran.

Dalam kaitanya dengan kinerja guru, di SMP Negeri 1 Kutalimbaru para guru di sana sudah melakukan kerja yang cukup baik, ini bisa dilihat:

- a. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan. Kepala memberikan kebebasan kepada guru untuk menciptakan metode pembelajaran yang menarik, memotivasi guru-guru untuk mencari inovasi dan kreativitas dalam pengajaran mereka.

- b. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kehadiran guru-guru di gerbang sekolah dan peningkatan keaktifan mereka dalam pembelajaran menunjukkan dampak positif dari pemberdayaan yang dilakukan oleh Kepsek.
- c. Guru juga sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar. Karena Guru-guru yang termotivasi dan berinovasi menciptakan pembelajaran yang menarik bagi siswa, meningkatkan minat belajar dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Hotlan Maratu selaku wakil kepala sekolah menyatakan dukungan kepala sekolah memberi dampak positif bagi guru – guru untuk meningkatkan kinerja mereka, karena guru – guru yang sudah mendapatkan pengalaman serta pengetahuan baru, mereka akan dengan senang hati untuk berbagi dengan seluruh guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Sesuai dengan pendapat Pasetia efek diberi kewenangan,kekuasaan dan otonomi kepada guru, mendorong para guru untuk lebih banyak berbuat dalam pengajarannya dikelas. Hal ini akan membuat guru merasa lebih terlibat dan peduli bukan hanya untuk dirinya tetapi juga untuk orang lain. Seperti yang di ungkapapkan ibu Sri Wahyuni guru Agama bahwa sebagai guru yang merasa telah diberdayakan membuatnya jadi lebih semangat mengikuti pelatihan agar menambah pengetahuan yang baru, untuk diaplikasikan dalam pembelajaran di kelas.

Hubungan atau kaitan antara hasil wawancara dan tanggapan angket pada temuan Dampak Positif Pemberdayaan Terhadap Kinerja Guru:

1. Pemberdayaan Guru Meningkatkan Motivasi:

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemberdayaan guru meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar. Hasil angket mendukung temuan ini dengan memberikan skor tinggi pada pernyataan terkait motivasi (skor rata-rata 4.33).

2. Pemberdayaan Membantu Guru Merasa Lebih Bertanggung Jawab:

Temuan dari wawancara bahwa pemberdayaan guru membantu mereka merasa lebih bertanggung jawab atas prestasi siswa diperkuat oleh hasil angket yang menunjukkan skor rata-rata tinggi terkait tanggung jawab (skor rata-rata 4.13).

3. Guru yang Diberdayakan Lebih Termotivasi untuk Meningkatkan Kompetensi:

Wawancara dan angket sama-sama menunjukkan bahwa guru yang merasa diberdayakan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Skor tinggi pada pernyataan terkait motivasi untuk meningkatkan kompetensi (skor rata-rata 4.51) memperkuat temuan ini.

4. Pemberdayaan Mendorong Kolaborasi antara Guru:

Wawancara dan angket menunjukkan bahwa pemberdayaan guru mendorong mereka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Hal ini tercermin dalam skor tinggi pada pernyataan kolaborasi antar guru (skor rata-rata 4.24) dalam angket.

5. Pemberdayaan Mendorong Guru untuk Berbagi Ide dan Praktik Terbaik:

Hasil wawancara dan angket menunjukkan bahwa pemberdayaan guru mendorong mereka untuk berbagi ide dan praktik terbaik dengan rekan mereka. Skor tinggi pada pernyataan berbagi ide dan praktik terbaik (skor rata-rata 4.29) memvalidasi temuan ini.

Dari hasil angket dan wawancara, terlihat konsistensi dalam pernyataan bahwa pemberdayaan guru melalui gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap motivasi, inisiatif, kontribusi dalam pengambilan keputusan, dan kreativitas guru. Hasil angket memberikan gambaran secara kuantitatif, sedangkan hasil wawancara memberikan konteks dan konfirmasi kualitatif atas temuan tersebut. Secara keseluruhan, terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan pemberdayaan guru terhadap kinerja guru. Melalui hubungan ini, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru memiliki dampak positif yang merata pada berbagai aspek kinerja guru, sesuai dengan temuan dari hasil wawancara dan tanggapan angket.

Berdasarkan pendapat para ahli yang disajikan, terdapat beberapa poin yang sesuai dengan dampak pemberdayaan guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru sejalan dengan pandangan para ahli terkait pemberdayaan guru, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Berikut adalah hubungan kesesuaian antara hasil temuan dan pandangan para ahli:

1. Pemberdayaan Guru Meningkatkan Motivasi:

- Pendapat Para Ahli: Para ahli (Prasetia, 2021) menyatakan bahwa pemberdayaan guru dapat meningkatkan motivasi.
- Hasil Temuan: Temuan menunjukkan bahwa pemberdayaan guru secara konkret meningkatkan motivasi, sejalan dengan pandangan para ahli.

2. Pemberdayaan Membantu Guru Merasa Lebih Bertanggung Jawab:

- Pendapat Para Ahli: Para ahli (Prasetia, 2021) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat membantu guru merasa lebih bertanggung jawab.
- Hasil Temuan: Temuan memperkuat pandangan para ahli dengan menunjukkan bahwa pemberdayaan guru membantu mereka merasa lebih bertanggung jawab.

3. Guru yang Diberdayakan Lebih Termotivasi untuk Meningkatkan Kompetensi:

- Pendapat Para Ahli: Para ahli (Prasetia, 2021) menyatakan bahwa guru yang diberdayakan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi.

- Hasil Temuan: Temuan mengonfirmasi pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa guru yang merasa diberdayakan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi.

4. Pemberdayaan Mendorong Kolaborasi antara Guru:

- Pendapat Para Ahli: Para ahli (Prasetia) menyatakan bahwa pemberdayaan mendorong kolaborasi antar guru.
- Hasil Temuan: Temuan menunjukkan bahwa pemberdayaan guru memang mendorong kolaborasi antar guru, sejalan dengan pandangan para ahli.

5. Pemberdayaan Mendorong Guru untuk Berbagi Ide dan Praktik Terbaik:

- Pendapat Para Ahli: Para ahli (Prasetia, 2021) menyatakan bahwa pemberdayaan mendorong guru untuk berbagi ide dan praktik terbaik.
- Hasil Temuan: Temuan menguatkan pandangan para ahli dengan menunjukkan bahwa pemberdayaan guru mendorong berbagi ide dan praktik terbaik.

6. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi:

- Pendapat Para Ahli: Para ahli (Prasetia, Hadari, Sufyarman, Subroto) menyatakan bahwa pemberdayaan guru memiliki

pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi sekolah.

- Hasil Temuan: Temuan di SMP Negeri 1 Kutalimbaru mendukung pandangan para ahli, menunjukkan bahwa pemberdayaan guru dapat berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi sekolah.

Dengan demikian, para ahli, seperti Prasetia (2021), Sufyarman (2003), dan konsep yang terdapat dalam temuan wawancara dan angket, mendukung gagasan bahwa pemberdayaan guru dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru, khususnya terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan peningkatan prestasi belajar siswa.



BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah:

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kutalimbaru menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang tercermin dalam partisipatif, kolaboratif, dan keterlibatan aktif. Kepala sekolah mengintegrasikan bawahannya sebagai sebuah tim yang bekerja sama dalam menjalankan program – program sekolah. Guru merasakan bahwa kepala sekolah adalah bagian dari tim, mendukung kerjasama dalam pengambilan keputusan, serta menunjukkan perhatian terhadap masukan dari guru.

2. Bentuk Pemberdayaan Guru :

Pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru terwujud melalui program pelatihan dan pengembangan profesional. Kepala sekolah mendukung program guru penggerak, kolaborasi antar guru, serta memberikan kebebasan kepada guru dalam pengembangan kurikulum dan metode pengajaran. Pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak positif yang terlihat dalam peningkatan motivasi, inisiatif, kontribusi dalam pengambilan keputusan, serta partisipasi aktif guru dalam kegiatan pengembangan diri. Guru yang merasa diberdayakan lebih cenderung untuk berkolaborasi dan berbagi ide terbaik menciptakan

lingkungan belajar yang dinamis dan memberikan motivasi kepada siswa untuk aktif dalam proses pembelajaran.

5.2 Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah.

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Demokratis dan Penggerak Pemberdayaan:

Kepala Sekolah perlu terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan demokratis dan memberdayakan guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional dapat menjadi fokus untuk memastikan peran kepala sekolah sebagai agen perubahan yang efektif.

2. Pengelolaan Sumber Daya:

Sumber daya sekolah, terutama dalam hal teknologi, harus dikelola dengan efisien untuk mendukung pembelajaran inovatif dan inklusif.

Penyediaan sumber daya, pelatihan, dan dukungan terus menerus dalam hal ini akan membantu meningkatkan kapasitas guru dalam menggunakan teknologi.

3. Peningkatan Kualitas Pengajaran:

Kepala Sekolah dan guru dapat bekerja sama dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan menarik untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Pihak sekolah dan pemangku kepentingan dapat merancang kebijakan, program, dan praktek terbaik

yang mendukung peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

5.3 Saran

Dari penelitian ini saran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMP Negeri 1 Kutalimbaru adalah :

1. Bagi kepala sekolah diharapkan untuk melanjutkan dan memperluas program pelatihan untuk guru yang sesuai dengan kebutuhan mereka agar dapat meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dalam pengajaran. Bangun system penghargaan dan pengakuan yang dapat mendorong dan memberikan apresiasi kepada guru yang telah memberikan kontribusi positif dalam pengembangan sekolah.
2. Bagi guru diharapkan dapat memanfaatkan kebebasan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam merancang metode pembelajaran yang sesuai dengan gaya dan kebutuhan siswa. Lebih aktif dalam program pelatihan yang disediakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pengajaran dan pembelajaran. Berpartisifasi dalam kegiatan berbagi pengalaman dan praktik baik dengan sesama guru untuk memperkaya wawasan pribadi serta memperkuat komunitas guru.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E., & Chiar, M. (2016). *Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di SMA*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK), 5(10).
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). *Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6(1),
- Aksanul In'am. 2015. *Kebijakan Pemberdayaan Guru*, Penerbit Percetakan Pohon Cahaya, Yogyakarta.
- ALI SIDDIK, Z. U. L. K. A. R. N. A. E. N. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Siabu Mandailing Natal* (Doctoral dissertation).
- ALNI HARAHAHAP, A. F. R. I. (2022). *Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Di SD Al Hidayah Medan)* (Doctoral dissertation).
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994, hal. 131.
- Dagan, D. (2020). *Upaya Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Yang Optimal Pada Sd Negeri Tumbang Kalemei: Teacher Empowerment Efforts By The School Head To Improve Optimum Work Achievement In Sd Negeri Tumbang Kalemei*. Pedagogik: Jurnal Pendidikan, 15(2), 70-78.
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International, 1995, hal. 35
- Fahma, A. (2021). *Evaluasi Program Kelas Unggulan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Evaluatif pada MTs. Muallimin UNIVA Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). *Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(2), 511-536.
- Harahap, L. S., & Prasetya, I. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Padang Lawas*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT], 2(3), 91-95

- Haryanto, A. (2021). *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu Di Sd Mutual 1 Dan Sd Mutual 2 Kota Magelang* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Hattahin, H. (2019). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemberdaya Sumberdaya Manusia (Sdm) Di Sma Berbasis Islam Bangkalan Madura* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *MANAJEMEN GURU: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*.
- Hulmiati, M. (2021). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMAN 1 Narmada*. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2(1), 1-8.
- Indahwati, Y. D. (2018). *Strategi Kepala Sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kidam, K. (2018). *Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
- Maharani, S. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Edeal*. *Osf. Id*, 409.
- MUDRIKAH, Z. (2017). *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Mulyasa, H. E., 2018. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nurfarida, S. F., & Minsih, S. A. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Program Pengembangan Sekolah Di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Gumpang Tahun Ajaran 2016/2017* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*, UMSU Press

- Prasetia, I. (2023). *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktik*
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009, hal 101
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84.
- Setiawan, D. (2019). *Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SLB*. Indonesian Journal of Education Management & Administration Review, 2(1), 177-182.
- Sinaga, R. E. B., Prasetia, I., & Sulasmi, E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar*. Jurnal Pendidikan Rokania, 7(1), 49-58
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,Cet. ke-37, 2004, hal. 294
- Sofi'i, I. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Penerbit Adab.
- Somantri, G. R. (2005). *Memahami metode kualitatif*. Makara Human Behavior Studies in Asia, 9(2), 57-65.
- Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(1), 1456-1465.
- Sudarma, M. (2007). *Pemberdayaan Guru Melalui Vitalisasi Beban Kerja*. dalam *Jurnal Educare*, 1.
- Sudarma, M. (2013). *Profesi guru: dipuji, dikritisi, dan dicaci*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sulasmi, E. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy. *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta. Guritno,Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, 2006, hal. 63-74

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wardana, N. (2019). *Analisis Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru: Sebuah Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. Widyadari: Jurnal Pendidikan, 20(1).

WIDIANA, D. (2018). *Pemberdayaan Guru Dalam Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Widiastuti. 2012. *Persepsi Guru Sd Pasca Sertifikasi Terhadap Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Sekecamatan Kretek Kabupaten Bantul*. (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).

Undang – Undang RI Nomor 20 Tahun 2013 *Tentang Sisdiknas Dan Peraturan Pemerintah RI Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan*

Zulti, E. (2022). *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subussalam* (Doctoral dissertation)



Lampiran 1 Dokumen Surat Permohonan Penelitian



UMSU

Tinggi | Cerdas | Terampil

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN UKAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SKUBAN-PT/AK/KP/PT/01/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8621063

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsuamedan](https://www.tiktok.com/@umsuamedan)

Nomor : 1369/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023

Medan, 28 Muharram 1445 H

Lamp. : -

15 Agustus 2023 M

Hal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth :

Kepala Sekolah

SMP Negeri 1 Kutalimbaru

di

Tempat-

Bismillahirrahmanirrahim

Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

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

Nama : **RUSNITA SIMANJUNTAK**

NPM : 2120060100

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN GURU DI SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG**

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

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


Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

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

Lampiran 2. Dokumen Surat Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN DELISERDANG**
DINAS PENDIDIKAN
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL
SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU
NSS : 201070108170 AKREDITASI : A NPSN : 10213877
Jln. Besar Kutalimbaru Kecamatan Kutalimbaru – Kabupaten Deliserdang 20354
E-mail : smp1kotalimbaru@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.3/ 216 /SMPN.1-KB/2023


Berdasarkan Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor : 1369/II.3.AU/UMSU-PPs/2023 Tanggal 15 Agustus 2023 Permohonan Izin Riset, Kepala UPT SPF SMP Negeri 1 Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RUSNITA SIMANJUNTAK
NPM : 2120060100
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN GURU
DI SMP NEGERI 1 KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG

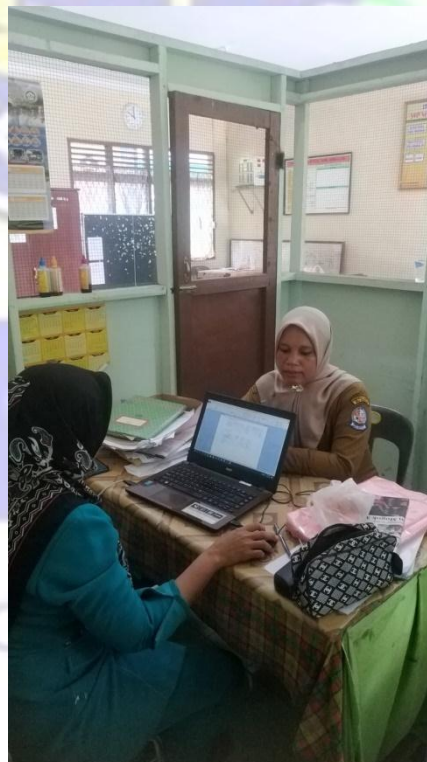
Telah melaksanakan Riset di UPT SPF SMP Negeri 1 Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang, yang dilaksanakan pada tanggal 18 September s.d. 18 Oktober 2023.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dan diberikan kepadanya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kutalimbaru, 07 Desember 2023
Kepala UPT SPF SMP Negeri 1 Kutalimbaru,


M. A. R. A. N. I
M. A. R. A. N. I, S.Pd
Pembina Tk. I
NIP. 19640105 198703 2 016

Lampiran3. Dokumentasi Observasi ke Lokasi Penelitian



Lampiran 4. Dokumentasi Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

1. **Pendahuluan:**
 - a. Salam dan Permohonan Izin:
 - "Assalamu'alaikum. Terima kasih atas kesediaan ibu/bapak untuk melakukan wawancara ini. Apakah saya boleh memulai wawancara?"
 - "Terima kasih atas waktu dan kesempatan yang diberikan. Apakah ibu/bapak memiliki waktu luang untuk wawancara?"
 - b. Pengenalan Diri:
 - "Saya adalah rusnita, dan saya sedang melakukan penelitian terkait kepemimpinan di dunia pendidikan. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam mengenai pengalaman ibu/bapak dalam mengelola dan membimbing tim guru di sekolah ini."
2. **Gaya Kepemimpinan:**
 - a. Pertanyaan untuk Kepala Sekolah:
 - "Bagaimana ibu/bapak menggambarkan gaya kepemimpinan ibu/bapak dalam memotivasi dan membimbing guru-guru di sekolah ini?"
 - "Apa langkah konkret yang ibu/bapak ambil untuk memberdayakan guru-guru agar merasa didukung dan termotivasi?"
 - b. Pertanyaan untuk Guru:
 - "Menurut ibu/bapak, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi dan kualitas pembelajaran di sekolah ini?"
3. **Bentuk Pemberdayaan:**
 - a. Pertanyaan untuk Kepala Sekolah:
 - "Dapatkah ibu/bapak memberikan contoh konkret tentang program atau kegiatan pemberdayaan yang telah diimplementasikan di sekolah ini?"
 - "Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam menerapkan pemberdayaan bagi para guru?"
 - b. Pertanyaan untuk Guru:
 - "Bagaimana implementasi program atau kegiatan pemberdayaan yang dilakukan Kepala Sekolah telah memberikan dampak positif pada tugas dan tanggung jawab ibu/bapak sebagai guru?"
 - "Apakah ada aspek tertentu dari pemberdayaan yang dianggap kurang efektif atau membutuhkan perbaikan?"
4. **Dampak Pemberdayaan:**
 - a. Pertanyaan untuk Kepala Sekolah:
 - "Bagaimana ibu/bapak melihat dampak dari pemberdayaan yang ibu/bapak lakukan terhadap guru dan siswa di sekolah ini?"
 - "Apakah terdapat perubahan konkret dalam semangat dan kualitas mengajar guru serta pembelajaran siswa setelah pemberdayaan dilakukan?"
 - b. Pertanyaan untuk Guru:
 - "Menurut ibu/bapak, bagaimana pemberdayaan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah telah mempengaruhi kolaborasi antar guru dan semangat mengajar mereka?"
 - "Apakah semangat ibu/bapak dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri meningkat karena pemberdayaan ini?"
5. **Penutup:**
 - a. "Terima kasih banyak atas waktu dan wawancara yang telah dilakukan. Apakah ada pesan atau informasi tambahan yang ingin ibu/bapak sampaikan?"
 - b. "Saya menghargai kerjasama dan kontribusi ibu/bapak dalam wawancara ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pengelolaan sekolah dan dampaknya terhadap para guru dan siswa."

Lampiran 5. Dokumen Transkrip Hasil Wawancara

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Mariani , S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Kode : Wwnc/01/ MS
Tanggal wawancara : 15 September 2023
Lokasi wawancara : Ruang Kepala Sekolah

1. **Tanya** : Assalamu'alaikum bu, sebelumnya terimakasih atas waktu dan kesempatan yang ibu berikan, saya sudah di beri izin untuk melaksanakan interview ini.

Jawab : wa'alaikum salam, sama – sama ibu rusnita, apa yang bisa saya bantu?

2. **Tanya** : Baik bu, kita langsung pada pertanyaan pertama ya bu, bagaimana Anda menggambarkan gaya kepemimpinan Anda dalam memotivasi dan membimbing guru-guru di sekolah ini untuk mencapai potensi terbaik mereka?

Jawab : Sebagai kepala sekolah, saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim guru di sekolah ini. Saya tidak merasa memiliki kekuasaan yang lebih tinggi, tetapi sebagai fasilitator dan pemimpin yang mendukung. Saya berusaha memotivasi dan membimbing guru-guru dengan pendekatan kolaboratif, selalu terbuka untuk mendengarkan ide-ide mereka, serta memberikan dukungan dan bimbingan agar mereka dapat mencapai potensi terbaik dalam pembelajaran.

3. **Tanya** : kemudian bu, apa langkah konkret yang Anda ambil untuk memberdayakan guru-guru di sekolah ini agar mereka merasa didukung dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif?

Jawab : Saya aktif mengajak guru-guru untuk berdiskusi tentang tantangan dan masalah yang mereka hadapi selama proses pembelajaran. Saya memastikan bahwa mereka merasa nyaman untuk berbicara dengan saya, baik dalam suasana formal di kantor guru maupun secara santai di pendopo sekolah. Saya percaya bahwa mendengarkan keluhan mereka adalah langkah awal yang penting untuk menciptakan solusi yang efektif. Selain itu, saya juga memberikan dukungan dan sumber daya yang

diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan percaya diri.

4. **Tanya :** Baik bu, dalam pandangan Anda, apa strategi kepemimpinan yang paling efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas guru-guru di sekolah ini?

Jawab : kalau masalah strategi saya tidak memahami sepenuhnya strategi apa yang paling tepat, tetapi saya yakin bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas guru-guru melibatkan kerjasama tim dan saling pengertian. Saya tidak ingin ada jarak antara saya dan guru-guru. Oleh karena itu, saya terus mengajak mereka untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan mengembangkan inovasi dalam pembelajaran. Saya memberikan kebebasan kepada mereka untuk mencoba pendekatan baru dan memberikan dukungan penuh selama proses eksperimen tersebut. Saya percaya bahwa dengan membangun kepercayaan dan memberikan kebebasan, kami dapat menciptakan lingkungan di mana guru-guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang secara profesional.

5. **Tanya :** terima kasih bu, selanjutnya bagaimana Anda mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Seperti yang saya sampaikan tadi saya sangat mendukung para guru untuk berkolaborasi dan berbagi pengalaman, kebetulan ada beberapa guru di sini yang sudah menjadi guru penggerak, dan saya mendorong mereka untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang mereka dapat selama pelatihan dengan guru-guru lainnya di sekolah ini. Ini membantu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

6. **Tanya :** Apa jenis pelatihan atau workshop yang biasanya diselenggarakan oleh sekolah untuk memberdayakan guru-guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas?

Jawab : Kami memahami keberagaman kebutuhan guru-guru kami. Selain program guru penggerak, kami juga melibatkan guru-guru yang memiliki kemampuan dalam teknologi untuk membantu rekan-rekan yang mungkin menghadapi kesulitan. Misalnya, guru-guru yang mahir dalam teknologi membantu guru-guru yang tidak begitu terampil, termasuk mereka yang mungkin lebih tua dan membutuhkan bimbingan khusus.

7. **Tanya :** Terus bagaimana sekolah mendorong kolaborasi antara guru-guru untuk saling berbagi pengalaman dan ide-ide inovatif guna meningkatkan metode mengajar dan hasil belajar siswa?

Jawab : Ya melalui pertukaran pengalaman dan pengetahuan tadi. Saya berkomunikasi dengan guru-guru penggerak dan memberi tahu mereka untuk berbagi pembelajaran mereka dengan guru-guru lainnya. Ini menciptakan suasana di mana ide-ide inovatif berkembang. Kami percaya bahwa dengan saling berbagi pengalaman, metode mengajar dan hasil belajar siswa akan terus meningkat

8. **Tanya :** pertanyaan terakhir ya bu, bagaimana anda melihat dampak dari pemberdayaan yang anda lakukan terhadap guru dan siswa di sekolah ini?

Jawab: Saya melihat banyak perubahan dari guru-guru. Sekarang guru-guru sudah lebih peduli. Pagi-pagi mereka sudah berada di depan gerbang menyambut siswa. Dalam pembelajaran, mereka juga sudah mulai meningkatkan keaktifan guru – guru dalam kelas, mereka lebih terlibat dan bersemangat dalam menyampaikan materi. Selain itu, ada peningkatan dalam kemauan belajar siswa karena pengajaran yang disampaikan oleh guru-guru dengan baik dan menarik.

Selain itu dengan sesama guru sendiri saya melihat adanya peningkatan kolaborasi antar guru. Mereka lebih terbuka untuk saling berbagi pengalaman dan ide, Ini semua menunjukkan bahwa pemberdayaan guru telah membawa dampak positif dalam meningkatkan semangat mengajar dan belajar di sekolah ini.

9. **Tanya :** Baik bu, terimakasih untuk waktunya semoga ibu sehat selalu dan sukses terus kedepannya. Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatu.

Jawab : wa'alaikum salam , sukses juga untuk bu Rusnita ya.



TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Hotlan Maratua Simanjuntak , M.Pd
Jabatan : Wakil Kepala Sekolah
Kode : Wwnc/02/ HM
Tanggal wawancara : 16 September 2023
Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya** : Selamat siang pak , boleh saya mewawancarai bapak, terkait dengan penelitian saya pak.

Jawab : Selamat siang, boleh bu, silahkan.

2. **Tanya** : Baik pak terima kasih, menurut bapak bagaimana bapak menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan membimbing guru-guru di sekolah ini untuk mencapai potensi terbaik mereka?

Jawab : Kepala sekolah memiliki sikap yang sangat ramah dan dekat dengan guru-guru. Beliau selalu bertanya tentang kegiatan guru-guru dalam pembelajaran, menciptakan hubungan kerja yang positif. Saat ada guru yang mengalami kendala, kepala sekolah selalu mendiskusikannya terlebih dahulu dengan saya atau guru-guru senior lainnya, memberikan solusi yang efektif. Ini membantu guru-guru merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.

3. **Tanya** : Apa langkah konkret yang diambil kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru di sekolah ini agar mereka merasa didukung dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif?

Jawab : Kepala sekolah tidak hanya bertanya, tetapi juga aktif mendengarkan keluhan dan masukan dari guru-guru. Saat ada kendala dalam pembelajaran, beliau langsung berdiskusi dengan kami atau guru-guru senior lainnya. Langkah konkret ini membantu guru-guru merasa didengar dan didukung, menciptakan lingkungan di mana mereka merasa termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik.

4. **Tanya** : Dalam pandangan bapak, apa strategi kepemimpinan yang paling efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas guru-guru di sekolah ini?

Jawab : Menurut saya, strategi kepemimpinan yang efektif adalah mendengarkan dan bersikap responsif terhadap kebutuhan guru-guru. Kepala sekolah kami selalu membuka ruang untuk diskusi dan mencari solusi bersama. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas. Guru-guru merasa dihargai, sehingga mereka merasa bebas mengembangkan ide-ide kreatif mereka dalam proses pembelajaran.

5. **Tanya :** Bisakah Anda ceritakan bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Tentu, kepala sekolah telah memberi saya tanggung jawab penuh untuk membuat jadwal mengajar guru-guru, membagi tugas, serta mengatur jadwal kegiatan guru lainnya seperti jadwal piket harian dan pembinaan upacara. Selain itu, kepala sekolah memberi kebebasan kepada kami dalam pengembangan kurikulum di sekolah. Kami dan guru-guru lainnya juga diberi kebebasan untuk menggunakan metode pengajaran sesuai dengan kemampuan kami. Dengan demikian, semua guru merasa nyaman dan didukung dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

6. **Tanya :** Apakah ada jenis pelatihan atau workshop tertentu yang diadakan kepala sekolah untuk membantu guru-guru mengatasi tantangan pembelajaran di kelas?

Jawab : Sekarang ini, kepala sekolah lebih mengandalkan inisiatif guru-guru dan pengalaman mereka. Namun, kami tetap memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan jika dibutuhkan. Kepala sekolah memberi kami kepercayaan untuk menilai kebutuhan pelatihan tersebut dan mengatur workshop sesuai dengan kebutuhan guru-guru di sekolah ini.

7. **Tanya :** Bisakah Anda menjelaskan bagaimana pemberdayaan guru yang diberlakukan oleh kepala sekolah telah mempengaruhi motivasi dan kualitas pembelajaran di sekolah ini?

Jawab : Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru-guru untuk menciptakan metode pembelajaran yang menarik. Dari pengalaman yang mereka peroleh saat mengikuti pelatihan, mereka menjadi termotivasi untuk menciptakan pembelajaran yang menginspirasi. Guru-guru juga semangat dalam membagi pengalaman mereka dengan saya dan guru yang lain.

8. **Tanya :** Apakah Anda bisa memberikan contoh konkret bagaimana pemberdayaan tersebut membantu guru-guru mengatasi tantangan dalam mengajar?

Jawab: Tentu, contohnya adalah partisipasi aktif guru-guru dalam workshop nasional tentang implementasi kurikulum baru. Mereka tidak hanya belajar, tetapi juga memperkaya strategi pengajaran mereka. Ini membantu mereka mengatasi tantangan dengan memperluas wawasan mereka dan menghadirkan ide-ide segar ke dalam kelas.

9. **Tanya :** Bagaimana menurut Anda dampak dari pemberdayaan ini terhadap kolaborasi antar guru dan semangat mengajar mereka?

Jawab : Pemberdayaan ini telah meningkatkan kolaborasi antar guru. Mereka semakin bersedia berbagi pengalaman dan saling mendukung. Melalui workshop nasional, motivasi para guru semakin tinggi karena mereka merasa didukung untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran mereka. Semua ini telah menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan memotivasi guru-guru untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.

10. **Tanya :** Baik pak, terima kasih untuk waktu dan kesempatannya, selamat siang pak.

Jawab : sama – sama bu, selamat siang.



TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Sapridayani , S.Pd
Jabatan : Guru BK
Kode : Wwnc/03/ SY
Tanggal wawancara : 19 September 2023
Lokasi wawancara : Ruang BK

1. **Tanya** : Assalamu'alaikum bu yani, boleh wawancara sebentar ya bu.

Jawab : wa'alaikum salam bu RS, boleh lah bu.

2. **Tanya** : Baik bu, terimakasih. Bu yan ,bagaimana ibu menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan membimbing guru-guru di sekolah ini untuk mencapai potensi terbaik mereka?

Jawab : Saya sudah lumayan lama kenal dengan Ibu Kepala Sekolah, dan beliau selalu bersikap ramah dan peduli terhadap orang lain. Bahkan sejak beliau menjadi kepala sekolah, beliau sering meminta bantuan saya untuk beberapa kegiatan di sekolah. Beliau juga suka meminta pendapat saya tentang masalah-masalah peserta didik. Kepala sekolah membangun hubungan yang sangat baik dengan kami, memberi kami kepercayaan dan mendengarkan ide-ide kami

3. **Tanya** : Trus bu yan, apa langkah konkret yang diambil kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru di sekolah ini agar mereka merasa didukung dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif?

Jawab :Salah satu langkah konkret yang beliau ambil adalah sering meminta pendapat dan bantuan kami untuk berbagai kegiatan di sekolah. Beliau menciptakan lingkungan di mana kami merasa didengar dan dihargai. Ketika ada kendala atau masalah, beliau tidak ragu mendiskusikannya dengan kami. Ini membuat kami merasa didukung dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih efektif.

4. **Tanya** :Dalam pandangan bu yani, apa strategi kepemimpinan yang paling efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas guru-guru di sekolah ini?

Jawab :Menurut saya, strategi kepemimpinan yang paling efektif adalah mendengarkan dan menghargai ide-ide guru. Ibu Kepala Sekolah telah

menciptakan lingkungan di mana kami merasa bebas mengemukakan ide dan masukan. Beliau memahami kebutuhan kami sebagai guru dan memberi kami ruang untuk berkembang. Dengan begitu, kami merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran kami dan mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran.

5. **Tanya :** Bisakah ibu ceritakan bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Biasanya kalau ada undangan pelatihan yang dilaksanakan pemerintah kabupaten, ibu kepala sekolah langsung memerintahkan guru-guru untuk berangkat mengikuti kegiatan tersebut. Saya juga sering mengikuti pelatihan, kadang sampai menginap.

6. **Tanya :** Apakah ada jenis pelatihan atau workshop tertentu yang diadakan kepala sekolah untuk membantu guru-guru mengatasi tantangan pembelajaran di kelas?

Jawab : Disekeloh sih belum, tapi kepala sekolah mengirim kami ke berbagai pelatihan, terutama yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten. Kami diajak untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut. Hal ini memberi kami kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru yang sangat bermanfaat dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas. Saya senang karena mendapat pengalaman dan pengetahuan baru melalui pelatihan-pelatihan tersebut. Kebijakan kepala sekolah untuk mengirim kami ke pelatihan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional kami. Hal ini merangsang kreativitas kami dalam mengajar dan memberi kami motivasi untuk terus berkembang dalam bidang ini.

7. **Tanya :** Bagaimana pemberdayaan yang diberlakukan oleh kepala sekolah telah mempengaruhi partisipasi Anda dalam rapat-rapat sekolah dan bagaimana ide-ide yang Anda sampaikan diimplementasikan dalam pembelajaran siswa?

Jawab : Ya melalui pertukaran pengalaman dan pengetahuan tadi. Saya berkomunikasi dengan guru-guru penggerak dan memberi tahu mereka untuk berbagi pembelajaran mereka dengan guru-guru lainnya. Ini menciptakan suasana di mana ide-ide inovatif berkembang. Kami percaya bahwa dengan saling berbagi pengalaman, metode mengajar dan hasil belajar siswa akan terus meningkat

8. **Tanya :** pertanyaan terakhir ya bu, bagaimana anda melihat dampak dari pemberdayaan yang anda lakukan terhadap guru dan siswa di sekolah ini?

Jawab: Saya dapat secara terbuka menyampaikan ide-ide ketika dalam rapat. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami untuk berbicara dan mengusulkan ide-ide yang dapat meningkatkan pembelajaran siswa. Ide-ide yang saya sampaikan diimplementasikan jika dianggap bermanfaat bagi siswa. Ini memberi saya semangat untuk terus berkontribusi.

9. **Tanya :** Apakah semangat Anda dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga meningkat karena pemberdayaan ini?

Jawab : Ya, tentu saja. Kepala sekolah yang memberi kami peluang untuk menyampaikan ide dan memberdayakan kami dalam rapat-rapat juga mendorong kami untuk mengembangkan diri. Saya merasa lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pembelajaran siswa.

10. **Tanya :** Bagaimana menurut Anda dampak dari pemberdayaan ini terhadap kolaborasi antar guru di sekolah ini?

Jawab : Pemberdayaan ini telah menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kami tidak hanya dapat menyampaikan ide-ide kami, tetapi juga mendengarkan ide-ide dari rekan guru lainnya. Hal ini meningkatkan kolaborasi antar kami, saling mendukung dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif dan bermakna bagi siswa.

11. **Tanya :** oke bu yan, terima kasih untuk waktunya. Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatu.

Jawab : wa'alaikum salam , oke bu sama – sama.



TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Sri Wahyuni , S.Pd
Jabatan : Guru Agama Islam
Kode : Wwnc/04/ SW
Tanggal wawancara : 21 September 2023
Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya :** Assalamu'alaikum bu yuni, terima kasih sudah meluangkan waktunya wawancara dengan saya.

Jawab : wa'alaikum salam, senang bisa membantu.

2. **Tanya :** Baik ibu Yuni, Sebagai salah satu guru penggerak di sekolah ini bisakah ibu menceritakan bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Tentu, Ibu Kepsek menyampaikan kepada saya untuk berbagi pengalaman bersama guru lainnya. Kami sering membahas metode pembelajaran di kelas, pembuatan bahan ajar, dan hal-hal lainnya. Kami juga berdiskusi mengenai pembuatan aksi nyata di Platform Merdeka Mengajar. Ini memberi kami kesempatan untuk belajar satu sama lain dan mengembangkan keterampilan kami dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas.

3. **Tanya :** Apakah ada jenis pelatihan atau workshop tertentu yang diadakan kepala sekolah untuk membantu guru-guru mengatasi tantangan pembelajaran di kelas?

Jawab : Kebanyakan pembelajaran terjadi melalui kolaborasi dan diskusi. Meskipun tidak ada pelatihan resmi, kami terlibat dalam diskusi aktif dan membangun solusi bersama. Selain itu, kami terlibat dalam pembuatan aksi nyata di Platform Merdeka Mengajar, yang merupakan bentuk pelatihan informal di mana kami dapat mengembangkan keterampilan kami dengan cara praktis.

4. **Tanya :** Menurut pandangan Anda, apa strategi kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas guru-guru di sekolah ini?

Jawab : Saya percaya strategi kepemimpinan yang efektif adalah memberi kami kebebasan untuk berkolaborasi dan berinovasi. Ibu Kepsek mendorong kami untuk berbagi pengalaman dan ide-ide inovatif kami. Dengan berdiskusi tentang metode pembelajaran dan terlibat dalam aksi nyata di Platform Merdeka Mengajar, kami merasa didukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan profesionalisme kami serta mengembangkan ide-ide kreatif dalam pengajaran kami.

5. **Tanya :** Bagaimana pemberdayaan yang diberlakukan oleh kepala sekolah telah mempengaruhi bu yuni dalam mengikuti pelatihan-pelatihan? Dan bagaimana ibu menerapkan pengetahuan yang ibu peroleh dalam pembelajaran di kelas?

Jawab : Sekarang ini saya merasa jadi lebih semangat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, karena dapat menambah wawasan dan pengalaman baru untuk saya. Kepala sekolah memberikan kami kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, dan pengetahuan yang saya peroleh dari pelatihan tersebut saya terapkan langsung dalam pembelajaran di kelas. Ini membantu saya meningkatkan kualitas pengajaran.

6. **Tanya :** Apakah ibu bisa memberikan contoh konkret bagaimana pemberdayaan tersebut membantu ibu mengatasi tantangan dalam proses mengajar?

Jawab : Tentu, dengan pengetahuan yang saya peroleh melalui pelatihan, saya dapat mengatasi tantangan seperti pembelajaran siswa dengan gaya belajar yang berbeda. Saya menggunakan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, dan hasilnya siswa lebih terlibat dan antusias dalam belajar.

7. **Tanya :** Bagaimana menurut ibu dampak dari pemberdayaan ini terhadap kolaborasi antar guru dan semangat mengajar mereka?

Jawab : Semangat saya untuk mengikuti pelatihan memotivasi rekan-rekan guru lainnya juga. Kami saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, meningkatkan kolaborasi antar kami. Semua ini menciptakan lingkungan belajar yang dinamis di sekolah kami, di mana kami saling mendukung dan mendorong satu sama lain untuk memberikan yang terbaik bagi siswa kami.

8. **Tanya :** Terima kasih bu yuni untuk waktunya. Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatu.

Jawab : wa'alaikum salam , oke bu sama – sama.

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Martina Gurning, S.Pd
Jabatan : Guru IPS
Kode : Wwnc / 05 / MG
Tanggal wawancara : 22 September 2023
Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya :** Selamat siang bu, terima kasih sudah mau meluangkan waktunya wawancara dengan saya.

Jawab : Selamat siang bu, senang bisa membantu.

2. **Tanya :** Begini bu, menurut ibu bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekoah di sini bu?

Jawab : menurut saya ibu mariani memiliki gaya kepemimpinan yang sangat memotivasi. Meskipun usia saya tidak lagi muda, saya merasa senang kepala sekolah masih mendukung saya untuk mengembangkan kemampuan saya dalam meningkatkan keterampilan mengajar saya. Beliau memberi dorongan dan kesempatan kepada kami untuk terus berkembang.

3. **Tanya :** Baik bu, nah kalau begitu kira – kira langkah konkret apa yang diambil kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru di sekolah ini bu?

Jawab : Yang saya ketahui salah satu langkah konkret yang diambil oleh kepala sekolah adalah dengan aktif mengirimkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop. Contohnya, ketika ada undangan untuk pelatihan guru, beliau langsung menyuruh guru untuk mengikutinya. Kepsek selalu bilang jangan sampai kita tertinggal dari sekolah lain, kita juga harus meningkatkan keterampilan kita sebagai guru. Ini memberi kami rasa didukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. **Tanya :** Bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Selain mengirimkan kami untuk mengikuti pelatihan dan workshop, kepala sekolah juga memberikan kami kesempatan untuk memberi masukan dan ide dalam pembuatan kebijakan di sekolah. Beliau

mengakui pentingnya keterlibatan kami dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kami dorongan untuk terlibat aktif dalam pengembangan sekolah.

5. **Tanya :** Kemudian bu, Bagaimana pemberdayaan yang diberlakukan oleh kepala sekolah telah mempengaruhi partisipasi ibu dalam rapat-rapat sekolah?

Jawab : Pemberdayaan yang diberlakukan oleh kepala sekolah telah meningkatkan partisipasi saya dalam rapat-rapat sekolah. Saya merasa lebih termotivasi untuk memberikan masukan dan ide dalam diskusi.

6. **Tanya :** Bagaimana menurut ibu dampak dari pemberdayaan ini terhadap kolaborasi antar guru di sekolah ini?

Jawab : Pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah telah meningkatkan kolaborasi antar guru di sekolah ini. Kami merasa lebih terhubung satu sama lain dan lebih siap menghadapi berbagai tantangan di kelas. Suasana kerja yang mendukung dan saling menghargai juga mendorong kami untuk bekerja sama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini.

7. **Tanya :** Baik bu, terima kasih banyak atas waktu dan kesempatannya. Jawaban ibu sangat membantu saya dalam penelitian ini.

Jawab : Iya bu sama – sama, senang bisa membantu.

8. **Tanya :** Selamat siang ibu.

Jawab : Siang.



TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Endang Sukma Sari , S.Pd

Jabatan : Guru BK

Kode : Wwnc/06/ EN

Tanggal wawancara : 23 September 2023

Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya** : Assalamu'alaikum bu endang, terima kasih sudah mau meluangkan waktunya wawancara dengan saya.

Jawab : wa'alaikum salam, ada yang bisa saya bantu bu?

2. **Tanya** : Pertama-tama, bagaimana Ibu menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah?

Jawab : Terima kasih atas kesempatan ini. Menurut pengalaman saya, kepala sekolah kami memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mendukung. Saya pernah menyampaikan pendapat kepada ibu kepek, saya kira beliau tidak akan mendengarkan saya, tetapi beliau sangat senang mendengarkan masukan dari saya, dan mengatakan kalau untuk kemajuan sekolah kita harus kerjasama.

3. **Tanya** : Apa langkah konkret yang diambil kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru di sekolah?

Jawab : ok, langkah konkret yang diambil oleh kepala sekolah adalah memberikan waktu dan jadwal untuk kami berkumpul dan berbagi pengalaman membahas strategi pembelajaran sesama guru dan cara mengatasi siswa – siswa yang memiliki masalah di kelas. Ini memberi kami kesempatan untuk saling belajar dan mendukung satu sama lain.

4. **Tanya** : Menurut bu endang, bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Ya menurut saya, Selain memberikan waktu untuk berbagi pengalaman, kepala sekolah juga mendukung kami dengan menyediakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kami sebagai guru. Beliau secara aktif mencari sumber daya dan fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pengembangan profesional kami.

5. **Tanya :** Apakah jenis pelatihan atau workshop yang diadakan kepala sekolah untuk membantu guru-guru mengatasi tantangan pembelajaran di kelas?

Jawab : Ya, kepala sekolah kami mengadakan berbagai jenis pelatihan dan workshop untuk membantu kami mengatasi tantangan pembelajaran di kelas. Misalnya, pelatihan tentang manajemen kelas yang efektif atau strategi mengatasi siswa yang memiliki masalah perilaku.

6. **Tanya :** Apakah ibu melihat dampak sari pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah? Dan apakah semangat ibu dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga meningkat karena pemberdayaan ini?

Jawab : Ya, saya melihat dampak positif dari pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Semangat saya dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga meningkat karena saya merasa didukung dan dihargai oleh kepala sekolah. Saya merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan berkontribusi dalam pengembangan sekolah ini.

7. **Tanya :** ok bu endang, terimakasih sudah mau menjawab pertanyaan saya, semoga ibu sehat selalu ya bu.

Jawab : sama – sama ibu, mudah – mudahan ibu juga sehat selalu.

8. **Tanya :** Assalamu'alaikum bu endang.

Jawab : wa'alaikum salam bu.



TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Sorta Tamba , S.Pd

Jabatan : IPS

Kode : Wwnc/07/ SA

Tanggal wawancara : 25 September 2023

Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya** : Selamat pagi bu Sorta, sebelumnya saya ucapkan terima kasih karena ibu sudah mau berpartisipasi dalam wawancara ini

Jawab : Pagi ibu, gak apa – apa bu, senang bisa membantu ibu.

2. **Tanya** : Boleh gak bu, ibu menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan membimbing guru-guru di sekolah ini untuk mencapai potensi terbaik mereka?

Jawab : Baik bu, kalau menurut pandangan saya bu Mariani memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mendukung dan terbuka. Saya merasa Bu Mariani itu sangat terbuka terhadap saran dan ide dari kami para guru-guru, membuat kami merasa nyaman menyampaikannya pada beliau..

3. **Tanya** : Menurut ibu sendiri, apa langkah konkret yang diambil kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru di sekolah ini agar mereka merasa didukung dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif?

4. **Jawab** : Sejauh ini saya melihat langkah konkret yang diambil oleh Bu Mariani adalah memberikan kebebasan kepada semua guru untuk mengembangkan model pembelajaran di kelas, asal sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat ini. Sampai sekarang semua guru diberi kebebasan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan model pembelajaran di kelas, dan sebagai guru kami tidak merasa terbebani dengan cara mengajar yang kami lakukan di kelas.

5. **Tanya** : Apa strategi kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah yang paling efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan kreativitas guru-guru di sekolah ini?

Jawab : Menurut saya, strategi kepemimpinan yang paling efektif adalah dengan menciptakan suasana kerja yang terbuka, inklusif, dan mendukung. Bu Mariani memberikan ruang bagi para guru untuk berkembang dan

berekspresi. Beliau juga memberikan dukungan aktif dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan kami sebagai guru.

6. **Tanya :** Terima kasih banyak atas waktunya, Ibu Sorta. Jawaban-jawaban ibu sangat berharga dan akan membantu kami memahami lebih baik tentang dinamika sekolah ini.

Jawab : Sama – sama ibu, semoga dapat bermanfaat.

7. **Tanya :** Selamat pagi bu Sorta.

Jawab : Selamat pagi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Ida Wati Sitepu , S.Pd

Jabatan : PKN

Kode : Wwnc/08/ IS

Tanggal wawancara : 26 September 2023

Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya :** Assalamu'alaikum bu ida, terima kasih sudah mau meluangkan waktunya wawancara dengan saya.

Jawab : wa'alaikum salam, senang bisa membantu.

2. **Tanya :** Ibu sudah lama mengenal kepala sekolah bu?

Jawab : Wah sudah cukup lama dong, karna saya mengajar disini sudah lebih dari 10 tahun.

3. **Tanya :** Wah lama juga ya bu, boleh saya minta pendapat ibu bagaimana pendapat Ibu tentang cara kepala sekolah membangun kesadaran akan kepedulian terhadap siswa dan lingkungan sekolah?

Jawab : Terima kasih atas kesempatan ini. Menurut saya, kepala sekolah didalam rapat juga selalu tak bosan mengingatkan kepada kami bagaimana kami harus meningkatkan kepedulian kami terhadap siswa dan juga lingkungan sekolah. Beliau selalu memberikan semangat kepada kami untuk bekerja sama dalam memelihara lingkungan sekolah. Sikap kepala sekolah yang peduli terhadap kesejahteraan siswa dan lingkungan sekolah ini sangat menginspirasi kami para guru untuk berkontribusi lebih dalam membangun lingkungan belajar yang nyaman dan aman bagi siswa.

4. **Tanya :** Begitu, terima kasih atas tanggapannya, Ibu Ida. Bagaimana pendapat Ibu tentang keterlibatan staf guru dalam pengambilan keputusan di sekolah ini?

Jawab : Menurut saya, kepala sekolah kami memberikan kami kesempatan untuk memberi masukan dan ide dalam pembuatan kebijakan di sekolah. Saya merasa dihargai karena pendapat saya didengarkan dan dipertimbangkan. Sehingga mendorong saya untuk lebih aktif terlibat dalam mengambil keputusan. Kepala sekolah sangat terbuka terhadap masukan dari staf guru dan selalu mengutamakan kepentingan bersama demi kemajuan sekolah.

5. **Tanya** : Baik bu, terima kasih atas paparannya, saya merasa senang bisa ngobrol sama ibu.

Jawab : Terima kasih kembali bu rusnita, semoga bisa membantu penelitian ibu.

6. **Tanya** : Pasti sangat membantu saya bu, Assalamu'alaikum bu ida.

Jawab : wa'alaikum salam bu rusnita.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Yessi Sri Ingetten , S. Kom
Jabatan : Informatika Komputer
Kode : Wwnc/09/ YS
Tanggal wawancara : 27 September 2023
Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya :** Assalamu'alaikum bu yessi, terima kasih sudah mau meluangkan waktunya wawancara dengan saya.

Jawab : wa'alaikum salam bu rusnita, senang bisa membantu.

2. **Tanya :** Bu yes, menurut ibu gaya kepemimpinan apa yang dilakukan kepala sekolah dalam memberdayakan guru?

Jawab : Menurut saya bu, gaya kepemimpinan Bu Mariani sangat mendukung dan menginspirasi. Beliau selalu mendorong kami untuk mencapai potensi terbaik kami sebagai guru, baik melalui dorongan langsung maupun dengan memberikan contoh teladan dalam tindakan sehari-hari.

3. **Tanya :** Boleh gak bu saya mendengar pengalaman kerja dan pendapat Ibu tentang kepala sekolah, Bu Mariani, terutama terkait dengan kerja sama di antara staf guru di sekolah ini. Bagaimana pendapat Ibu tentang cara kepala sekolah memfasilitasi kerja sama di antara staf guru?

Jawab : Boleh bu, berdasarkan pengalamab saya, saya pernah diminta kepala sekolah untuk berbagi dengan guru-guru untuk menyelesaikan berbagai tugas administrasi guru yang harus diselesaikan secara online melalui aplikasi. Saya merasa senang dapat membantu guru-guru sehingga tugas kami dapat terselesaikan seluruhnya secara bersama-sama. Ini membantu meningkatkan kolaborasi di antara kami dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif.

4. **Tanya :** Nah kalau begitu, bagaimana Ibu melihat dampak kerja sama ini terhadap suasana di sekolah dan hubungan antar staf guru?

Jawab : Ya saya melihat bu Mariani memberikan kesempatan kepada kami untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Saya sangat senang bisa berbagi dengan guru-guru sehingga meningkatkan rasa saling percaya di antara kami. Karena kepala sekolah telah menciptakan suasana saling menghargai dan mendengarkan satu sama lain, yang membuat kami jadi termotivasi untuk menciptakan suasana lingkungan belajar yang kondusif.

Kolaborasi ini juga membantu kami merasa lebih terhubung satu sama lain dan meningkatkan kualitas kerja kami sebagai tim.

5. **Tanya** : Bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru di sekolah ini agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran?

Jawab : Bu Mariani mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru dengan mengadakan berbagai jenis pelatihan dan workshop yang relevan. Beliau juga secara terus-menerus memberikan dorongan dan motivasi kepada para guru untuk terus belajar dan berkembang.

6. **Tanya** : Oke bu yes, sangat luar biasa, saya jadi banyak memperoleh informasi tentang dinamika sekolah ini, terima kasih ya bu yessi.

Jawab : Oke ibu, senang kalau ibu merasa terbantu.

7. **Tanya** : Assalamu'alaikum bu yes.

Jawab : Wa'alaikum salam ibu.



TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Rumondang Matondang , S.Pd

Jabatan : BK

Kode : Wwnc/10/ RM

Tanggal wawancara : 28 September 2023

Lokasi wawancara : Ruang Guru

1. **Tanya :** Selamat siang ibu mondang, terima kasih sudah mau meluangkan waktunya wawancara dengan saya.

Jawab : Siang bu Rus, senang bisa membantu ibu.

2. **Tanya :** Ibu guru BK disini ya bu?

Jawab : Benar bu, kebetulan kami kami ada tiga orang guru BK disekolah ini.

3. **Tanya :** Baik lah bu langsung saja, bagaimana gambaran ibu tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah ibu saat ini ?

Jawab : Terima kasih atas kesempatan ini. Menurut pengamatan saya, gaya kepemimpinan Ibu Kepala Sekolah sangat menginspirasi. Beliau menunjukkan kepemimpinan yang memotivasi dan membimbing kami sebagai guru untuk mencapai potensi terbaik kami. Beliau selalu memberikan dorongan dan dukungan yang kuat dalam setiap langkah kami.

4. **Tanya :** Apa yang dilakukan kepala sekolah untuk memberdayakan guru disekolah agar seluruh guru merasa di dukung dan termotivasi?

Jawab : Yang dilakukan Ibu Kepala Sekolah adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Beliau selalu menegaskan pentingnya kerjasama antar guru dan mendukung kolaborasi di antara kami. Selain itu, beliau juga secara aktif terlibat dalam memfasilitasi berbagai kegiatan dan pelatihan yang dapat membantu kami meningkatkan kualitas pembelajaran.

5. **Tanya :** Menurut ibu strategi apa yang paling efektif yang dilakukan kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan kreativitas guru – guru di sekolah?.

Jawab : Menurut saya, strategi kepemimpinan yang paling efektif adalah dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperkuat hubungan antar guru. Ibu Kepala Sekolah selalu menekankan pentingnya kerjasama dan saling mendukung di antara kami. Beliau juga memberikan kepercayaan kepada kami untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran.

6. **Tanya :** Bisa ibu ceritakan pengalaman kerja ibu dengan kepala sekolah. Bagaimana pendapat Ibu tentang cara kepala sekolah menegur dan memberi instruksi kepada staf guru?

Jawab : Baik ibu, sebenarnya saya masih baru di sekolah ini, tapi sejak pertama datang ke sekolah ini, saya sudah bisa merasakan bagaimana Ibu kepala sekolah menegur kami dengan baik. Pada saat memerintahkan tugas kepada kami juga disampaikan dengan baik. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang baik antara kepala sekolah dan staf guru.

7. **Tanya :** Baik bu, kalau begitu terima kasih untuk tanggapannya. Saya merasa senang sekali ibu mau membantu saya, terima kasih banyak ibu mondang.

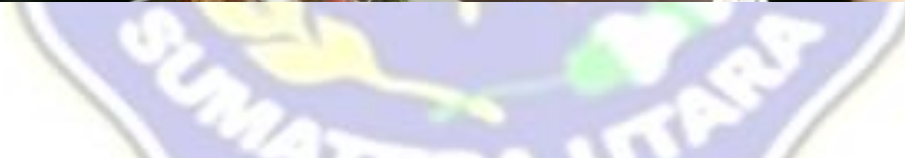
Jawab : Sama – sama ibu, terima kasih kembali, salam sehat selalu.

8. **Tanya :** Selamat siang.
Jawab : Siang kembali.



Lampiran 6. Dokumen Photo – Photo Wawancara

Wawancara dengan Kepala Sekolah di Ruang Kepala Sekolah



Wawancara Dengan Wakil Kepala Sekolah di Ruang Guru



Wawancara dengan Guru Bimbingan Konseling di Ruang BK



Wawancara dengan Guru Penggerak di Ruang Guru



Wawancara Dengan guru IPS Di Ruang Guru



Wawancara Dengan guru PKN Di Ruang Guru



Wawancara Dengan guru Bimbingan Konseling Di Ruang Guru



Wawancara Dengan guru IPS Di Ruang Guru



Wawancara Dengan guru Informatika Komputer Di Ruang Guru



Wawancara Dengan guru Bimbingan Konseling Di Ruang Guru



Lampiran 7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rusnita Simanjuntak lahir di Padang Pulau pada tanggal 7 maret 1982, anak pertama dari Bapak Hubban Simanjuntak dan Ibu Ratna Simangunsong. Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 014660 Perkebunan Padang Pulau Kecamatan Bandar Pulau Kabupaten Asahan mulai dari tahun 1988 – tahun 1994. Kemudian

Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bandar pulau Kecamatan Bandar Pulau Kabupaten Asahan dimulai dari tahun 1994 – tahun 1997. Sekolah Menengah Atas di SMA Triyadikayasa Bandar Selamat Kecamatan Bandar Pulau Kabupaten Asahan dimulai dari tahun 1997 – tahun 2000.

Tahun 2000 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan jurusan Matematika. Pada tahun 2005 penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Pada tahun 2005 penulis memulai karir sebagai guru di sekolah menengah pertama di Yayasan Budaya Cikampak Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Tahun 2008 penulis berpindah tugas sebagai guru sekolah menengah pertama di Yayasan Pendidikan Nur Adia Tanjung Selamat Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang sampai tahun 2021. Pada

tahun 2021 penulis berpindah tugas sebagai guru ASN PPPK di SMP Negeri 1 Kotalimbaru hingga saat ini.

Sejak tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan pada tanggal 26 maret 2024 penulis mempertahankan tesis dengan judul “ Kepemimpinan Kepala Sekoah Dalam Pemberdayaan Guru Di SMP Negeri 1 Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang “.

