

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SDN 11 RANTE TONGGO KECAMATAN
MASALLE KABUPATEN ENREKANG**



*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan
Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh

Fajrin Sulqadri

105311100117

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN**

2022

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SDN 11 RANTE TONGGO KECAMATAN
MASALLE KABUPATEN ENREKANG**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SKRIPSI
MAKASSAR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan
Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh

Fajrin Sulqadri

105314100117

15/09/2022

1 cap
Sub. Alumni

M/0055/TPD/2220
SUL
a'

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN

2022



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **FAJRIN SULQADRI**, NIM **105311100117** diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 542 TAHUN 1444 H/2022 M, Tanggal 18 Agustus 2022, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 22 Agustus 2022.

Makassar, 28 Muharram 1444 H
26 Agustus 2022 M

Panitia Ujian:

- | | | |
|---------------------------|---|---------|
| 1. Pengawas Umum : | Prof. Dr. H. Arbo Asse, M.Ag | (.....) |
| 2. Ketua : | Erwin Akib, M.Pd., Ph.D. | (.....) |
| 3. Sekretaris : | Dr. Baharudin, M. Pd. | (.....) |
| 4. Penguji | 1. Dr. Syarifuddin Cn. Sida, M.Pd | (.....) |
| | 2. Kasman, S.Pd., M.Pd | (.....) |
| | 3. Dr. Irmawati Thahir, S.T., M.Pd | (.....) |
| | 4. Firdaus, S.Pd., M.Pd | (.....) |

Disahkan Oleh:
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar


Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM: 860934



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : **Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang**

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : **FAJRIN SULQADRI**
Stambuk : **105311100117**
Program Studi : **Teknologi Pendidikan**
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Setelah diperiksa dan diteliti, skripsi ini telah memenuhi persyaratan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Agustus 2022 M

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Nurdin, M.Pd

Eirdaus, S.Pd., M.Pd

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Erwin Akib, M.Pd., Ph. D
NBM. 860934

Dr. Muhammad Nawir, M. Pd.
NBM. 991323

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **FAJRIN SULQADRI**

Nim : 105311100117

Jurusan : Teknologi Pendidikan

JudulSkripsi : **Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil ciptaan orang lain atau dibuatkan oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan

Fajrin Sulqadri

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **FAJRIN SULQADRI**
Nim : 105311100117
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut :

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai penyusunan skripsi ini, saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam menyusun skripsi, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing yang telah ditetapkan oleh pemimpin fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (Plagiat) dalam penyusunan skripsi.
4. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1, 2,3, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan

Fajrin Sulqadri

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Berfikir positif,

Tidak peduli seberapa keras kehidupanmu

“Ali bin Abi Thalib”



Kupersembahkan karya ini buat:

Kedua orang tuaku, saudaraku, dan sahabatku,
atas keikhlasan dan doanya dalam mendukung penulis
mewujudkan harapan menjadi kenyataan

ABSTRAK

Fajrin Sulqadri. 2022. *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 11 Rante tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Nurdin dan Pembimbing II Firdaus.

Masalah utama dalam penelitian ini yaitu bagaimana analisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Sumber data diambil dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi kepada kepala sekolah dan tenaga pendidik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang adalah Gaya kepemimpinan yang demokratis. Kedua, Kendala-kendala yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang antara lain: fasilitas terbatas, komitmen guru kurang baik, dan penguasaan materi. Ketiga, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang dengan menerapkan strategi antara lain: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, memberikan penghargaan, terbuka, kekeluargaan dan musyawarah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Penulis Panjatkan ke Hadirat Allah Yang Maha Esa karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul ***“Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang”***.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mendapat tantangan dan hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan itu bisa teratasi. Olehnya itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah berjuang, berdoa, mengasuh, membesarkan, medidik, dan membiayai dari kecil samapi sekarang. Demikian pula penulis mengucapkan kepada para keluarga yang selalu memberikan motivasi, kepada dosen pembimbing I Bapak Nurdin dan pembimbing II Bapak Firdaus yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak awal penyusuaan proposal hingga selesainya Skripsi ini, semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada; Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Erwin Akib, M.Pd., Ph.D., Dekan Fakultas Keguruan Dan ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, dan Dr. Muhammad Nawir, M.Pd., Ketua Program Studi Teknlogi Pendidikan serta seluruh dosen dan para staf pegawai dalam lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pedidikan, Universitas Muhammadiyah

Makassar yang telah membekali penulis dengan serangkaian ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.

Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada kepala sekolah, guru, staf SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan Aqil, Faiz, Kama, Sahir, Farid yang selalu menemani suka dan duka, sahabat-sahabatku terkasih serta seluruh rekan mahasiswa jurusan Teknologi Pendidikan Angkatan 2017 atas segala kebersamaannya, motivasi, saran, dan bantuannya kepada penulis, dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini, semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Kritik konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan proposal selanjutnya. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita sekalian. Amin.

Makassar, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERJANJIAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR BAGAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	6
1. Pengertian Kepemimpinan	6
2. Kepala Sekolah.....	7
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
4. Fungsi Kepala Sekolah.....	14
5. Syarat Kepala Sekolah.....	23
B. Kinerja Guru.....	24
C. Kajian Empiris	28
D. Kerangka Konseptual.....	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Sumber Data.....	32
D. Instrumen penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. KESIMPULAN.....	57
B. SARAN.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
Lampiran-Lampiran.....	62
Riwayat Hidup.....	

DAFTAR BAGAN

Gambar 1.1 Skema Kerangka konseptual.....29



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan nasional bangsa Indonesia yang tertera pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui bidang pendidikan.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, untuk mengembangkan potensi peserta didik tugas seorang guru bukan hanya sekedar menyampaikan mata pelajaran kepada peserta didik saja, tetapi seorang guru harus mampu membentuk peserta didik yang memiliki kepribadian, maupun keterampilan yang baik agar berguna bagi Nusa dan Bangsa.

Guru adalah salah satu komponen yang berperan dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Mulyasa (2013:24) berpendapat bahwa “guru merupakan salah satu faktor penting dalam keseluruhan sistem pendidikan, disamping faktor lainnya”. Dalam praktiknya, jabatan dan pekerjaan guru bukan hal yang mudah, jabatan dan pekerjaan guru memerlukan keahlian khusus yang tidak bisa dikerjakan oleh sembarang orang. Tugas utama seorang guru sebagai

tenaga kependidikan di sekolah adalah menyalurkan informasi berupa pengetahuan yang dijadikan bekal oleh peserta didik untuk dapat mengikuti pendidikan ke jenjang selanjutnya. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang sering disebut kinerja.

Supardi (2013:45) menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma etika yang telah ditetapkan”. Kinerja guru pada suatu sekolah berperan dalam keberhasilan mencapai tujuan sekolah. Semakin baik mutu dan kinerja seorang guru, maka semakin besar perannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Mulyasa (2013:16) menjelaskan bahwa “kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat”. Untuk itu setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinan yang mencakup pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif, sepuluh kunci sukses kepala sekolah, motivasi sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu Wahjosumidjo (2013:83) mendefinisikan “kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru memberi pelajaran dan peserta didik menerima pelajaran”.

Kata memimpin di tersebut berarti kemampuan menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan sekolah.

Mulyasa (2013:5) berpendapat “sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah”. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan. Hal ini berarti berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah salah satunya ialah guru. Selain itu Mulyasa (2013:17) berpendapat bahwa “perilaku 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”. Untuk itu dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengelolaan tenaga pendidik/guru sehingga didapatkan pendidik/guru yang memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Peneliti mengamati pada observasi awal di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru, seperti selalu memberikan pujian apabila guru memperoleh sebuah keberhasilan baik dalam belajar maupun akademik. Pujian akan memberi

tenaga pendidik semangat dalam mengajar dan akan lebih fokus menjadi lebih baik lagi sebagai tenaga pendidik. Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah seharusnya memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peningkatan Kinerja Guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “ Bagaimana Analisis Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN 11 Rante Tonggo kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Melalui hasil penelitian ini diharapkan guru Sekolah Dasar dan peneliti memiliki pengetahuan dan wawasan tentang kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan guru Sekolah Dasar dan peneliti memiliki teori pembelajaran yang dapat dijadikan acuan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran dan informasi bagi peneliti sebagai bekal nanti ketika sudah menjadi guru agar lebih memahami hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan guru
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi oleh guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya sebagai seorang tenaga pendidik
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasikepalasekolah untuk meningkatkan kinerjanya dalam memimpin dan mengelolasekolah sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan adalah jabatannya. Sedangkan menurut Cowley dalam Wahjosumidjo (2013: 40) "*leader is one who succeeds in getting others to follow him*" maksudnya adalah seorang pemimpin adalah orang yang berhasil menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang tersebut mau melakukan apa yang di kehedaknya. Sedangkan Fielder dalam Kurniadin dan Machali (2014: 289) berpendapat "*Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities*". Maksud pengertian tersebut, seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain/anggota dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sutomo, dkk (2011:80)

berpendapat “kepemimpinan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin”. Kemudian Mulyasa dalam Sutomo (2011:80) mengartikan “kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang untuk pencapaian tujuan organisasi”. Sedangkan Robbins dalam Kurniadin dan Machali (2014:289) mengemukakan “bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Lebih lanjut Locke dalam Kurniadin dan Machali (2013:290) berpendapat bahwa “kepemimpinan sebagai suatu proses membujuk orang-orang lain menuju sasaran bersama”. Sementara itu Suhardan, (2013: 125) berpendapat bahwa “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, sehingga akan berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, mengkoordinasi, serta membujuk anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Kepala Sekolah

Wahyosumidjo (2013: 83) mendefinisikan “kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran”.

Hal ini didukung dalam pasal 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa “Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI)...”

Mulyasa (2013: 42) berpendapat “kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah”. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya. Hicks dan Gullet dalam Wahyosumidjo (2013:107) berpendapat “kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf, dan para siswa”. Seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah harus mampu dan selalu memperhatikan sumber daya bawahannya untuk lebih diberdayakan agar kemampuannya selalu berkembang dari waktu ke waktu.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin dan setiap pemimpin memiliki bawahan. Didalam lingkungan sekolah bawahan dari kepala sekolah salah satunya adalah guru. Guru dan kepala sekolah adalah orang yang paling berperan dan

sangat menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu hubungan kerjasama yang baik harus tercipta antara keduanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan untuk memimpin sekolah dan bertanggung jawab mengelola serta memanfaatkan sumber daya/potensi yang ada untuk mewujudkan visi, misi, tujuan sekolah serta meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat: (a) mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing; serta (b) memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan (Wahyosumidjo, 2013: 105). Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Menurut Suhardan, dkk (2013: 141) “fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik”. Lebih lanjut dijelaskan bahwa “kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan peserta didiknya”.

Berdasarkan uraian diatas sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat membimbing, mengarahkan dan mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan sekolah yang lebih baik.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal. Disekolah terdapat orang-orang yang sangat berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan diantaranya guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Menurut Wahjosumidjo (2013:431) “Kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seseorang kepala sekolah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Selanjtnya Lipham dalam Mulyasa (2013: 6) berpendapat bahwa *“the quality of the principal leaderships is crucial to the succes of the school”*, maksudnya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat mendorong terciptanya sekolah efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Sedangkan Karwanti dan Priansa (2013: 163-164) berpendapat bahwa “kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik hard skill maupun soft skill, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah”.

Pada umumnya, kepemimpinan organisasi sekolah sama halnya dengan kepemimpinan organisasi lainnya. Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah, sekaligus mengayomi

bawahannya yaitu para guru. Berhasil tidaknya sekolah mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Mulyasa (2013: 17) berpendapat bahwa “kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel”.

Berdasarkan pendapat tersebut kepala sekolah harus menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen yang baik untuk dapat mengelola sekolah secara keseluruhan dan selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja anggotanya/tenaga pendidik. Kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap anggotanya/tenaga pendidik, akan berbeda dengan kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan yang ingin dicapai. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang

dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku seseorang pada saat mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, Wahyudi (2012:123) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) dewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai". Bawahan/tenaga pendidik sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan lebih cenderung kepada situasi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggotanya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru-guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan posisi yang

sangat menuntut kemampuan membaca dan memahami karakter, sifat dan kepribadian guru yang menjadi bawahannya.

Rukmana,(2018)menjelaskan bahwa “terdapat beberapa gaya kepemimpinan kepala yaitu: Pertama, Gaya instruksi, dengan gaya ini pemimpin sekolah mengarahkan, memotivasi, memberikan bimbingan, serta menyampaikan intruksi kepada para guru serta warga sekolah lainnya. Kedua, yaitu gaya konsultasi atau gaya bermusyawarah dalam *style* ini seorang kepala sekolah melakukan konsultasi atau bermusyawarah untuk mencapai mupakat dalam menyelesaikan berbagai problem. Selanjutnya yang ketiga, gaya partisipatif atau demokratis, dengan gaya ini pemimpin sekolah bertindak ikut berpartisipasi dan bersifat demokratis dalam memutuskan permasalahan, Terakhir yang keempat yaitu gaya delegasi atau pelimpahan wewenang, merujuk kepada gaya ini kepala sekolah mendelegasikan serta memberikan wewenang penuh bahawanya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan”.

Sementara itu, Octavia dan Savira, (2016) menjelaskan bahwa “seorang kepala sekolah hendaknya memiliki sikap atau persepektif, seperti yang disampaikan berikut ini: Pertama, Visioner dan Simbolik, Seorang kepek dengan persepektif dapat menyampaikan serta menjelaskan berbagai nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi sekolah dengan mengkomunikasikannya secara luas kepada parabahawan yaitu guru, staff atau karyawan, dan warga sekolah. Berikutnya yang kedua yaitu institusi seorang pemimpin sekolah bekerja dengan manajemen sebagai sebuah lembaga untuk bekerja atau *management by walking about*. Ketiga, dimana seorang kepala sekolah bekerja untuk peserta didiknya

sehingga seorang kepesek akan dekat dengan warga sekolah sebagai pelangganya. Keempat autonomi, seorang kepala sekolah bahwa pengalaman baik yang baik mampu dijadikan sebagai alat untuk mendukung berinovasi. Kelima, kekeluargaan. Kepala sekolah berusaha menciptakan suasana keakrapan”.

4. Fungsi Kepala Sekolah

Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah juga harus memiliki standar pekerjaan yang dilakukan. Mulyasa (2013: 97-122) menjelaskan “bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (pendidik)

Sebagai *educator* kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini factor pengalaman akan mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan *profesionalisme* tenaga kependidikan di sekolahnya. Strategi tersebut diantaranya adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan

guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Mulyasa (2013: 100-101) “Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah sebagai *educator* dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik antara lain: (1) mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan guru serta memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; (2) berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja yang hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman; (3) menggunakan waktu yang belajar secara efektif disekolah”. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh mengajar.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer.

Sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama. Memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program

sekolah. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dalam memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi dan mendayagunakan seluruh sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan serta mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai sebuah tujuan.

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

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator.

Sebagai *administrator* kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah.

Kepala sekolah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat

pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

Dalam menjalankan tugasnya hendaknya kepala sekolah terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan. Dengan demikian setiap permasalahan yang dihadapi oleh para tenaga pendidikan dapat segera diselesaikan dan dipecahkan bersama dan tidak mengganggu tugas utama yang harus dikerjakan.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor.

Sebagai *supervisor* kepala sekolah harus mampu menyusun program yang secara khusus dapat membantu guru dalam pengerjaan tugas sehari-harinya di sekolah.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Mulyasa (2013: 111) menyatakan:

“Supervision is a process designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make school a more effective learning community”.

Maksud kutipan tersebut adalah Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orangtua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Supervisi sesungguhnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilakukan kepala sekolah, maka kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut dengan supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasilnya. Supervisi dapat dilakukan kepala sekolah secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan dengan meningkatnya

kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kepala Sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin).

Sebagai *leader* kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo dalam Mulyasa (2013: 115) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun

program pengembangan tenaga kependidikan, dan menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dalam: mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi tercermin dari kemampuan untuk: berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan.

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, *laissez-faire*. Kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, otoriter dan mungkin *laissez-faire*. Namun dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah seorang kepala sekolah (*leader*) dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator.

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan agar mudah dalam mendapatkan gagasan baru. Kepala sekolah sebagai *inovator* harus mampu memaksakan ide-ide lama yang sudah terbukti tidak menghasilkan mutu kinerja yang diharapkan.

Setiap ide baru yang dimaksudkan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya patut disambut baik. Orang-orang dalam organisasi harus dibuat tidak takut dalam berkreasi, dan orang yang terbukti menghasilkan ide yang bagus harus diberi pengakuan dan penghargaan.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator.

Seorang pimpinan pendidikan harus selalu melakukan pembaharuan, karena dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan jasa yang dihasilkan. Tentu semua itu dilakukan melalui proses uji coba dan evaluasi secara ketata sebelum diterapkan dalam organisasi.

Kepala Sekolah sebagai *Motivator*. Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan

lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, oleh karena itu untuk meningkatkan *profesionalisme* tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

h. Kepala Sekolah Sebagai Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

Kepala sekolah memiliki tugas mengadakan pengembangan kewirausahaan terhadap kedelapan standar nasional pendidikan dengan memperkuat jiwa (naluri) kewirausahaan, yaitu menciptakan inovasi, kerja keras, memiliki motivasi yang kuat dan semangat pantang menyerah.

Jiwa kewirausahaan ini sangat bermanfaat untuk pengembangan sekolah dengan lebih optimal sehingga dapat mengatasi permasalahan yang terjadi dan bermuara kepada peningkatan kualitas sekolah yang dipimpinnya. Selain itu jiwa kewirausahaan yang dimiliki oleh kepala sekolah sangat bermanfaat bagi pelaksanaan kurikulum 2013 secara utuh serta pengembangan sekolah dalam menghadapi era digital dan industri 4.0 yang sedang berlangsung.

Adapun langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan program kewirausahaan di sekolah adalah dengan meningkatkan jiwa

kewirausahaan dan mengembangkan program kewirausahaan di sekolah dengan melalui kegiatan-kegiatan seperti:

1. Mengidentifikasi perilaku inovatif
2. Mengidentifikasi perilaku kerja keras
3. Mengidentifikasi motivasi yang kuat
4. Mengidentifikasi perilaku pantang meyerah
5. Mengidentifikasi jiwa kewirausahaan

Kegiatan mengidentifikasi perilaku-perilaku kewirausahaan tersebut bertujuan untuk mengukur kekuatan jiwa kewirausahaan kepala sekolah agar dapat memenuhi standar kompetensi kewirausahaan kepala sekolah sesuai dengan aturan yang telah diterapkan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Apabila kepala sekolah mampu menjalankan gaya kepemimpinan dan fungsi-fungsi kepala sekolah di atas dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik sehingga dapat mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan dan tujuan sekolahnya.

5. Syarat Kepala Sekolah

Sebagai seorang kepala sekolah harus memiliki persyaratan untuk menciptakan sekolah yang efektif, syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik
- b. Berpegangan pada tujuan yang akan dicapai

- c. Bersemangat
- d. Cakap dalam memberi jawapan
- e. Cepat dan bijaksana dalam mengambil keputusan
- f. Jujur
- g. Cerdas
- h. Cakap dalam mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya

B. Kinerja Guru

Rusman (2013: 50) mengemukakan bahwa “kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja”. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Mulyasa (2013: 88) berpendapat bahwa “kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya”. Sedangkan Supardi (2013: 47) yang menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Supardi (2013:19) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Gibson dalam Supardi (2013:19) “kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel individu, organisasi dan psikologis individu”. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Sedangkan variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, (variabel yang mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel terakhir adalah variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang ditunjukkan kedalam penampilan, perbuatan ataupun prestasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Hasil pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pendidik. Supardi (2013:19) mengemukakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran”. Lebih lanjut Husdrata dalam Supardi (2013: 54) berpendapat bahwa “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik”. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku guru dalam bekerja. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan

dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang di persyaratkan di penuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kepribadian merupakan kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan menjadi teladan peserta didik. Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Profesional adalah kemampuan menguasai materi pelajaran secara meluas dan mendalam. Menurut Mulyasa (2013: 88) mengemukakan bahwa "penilaian kinerja guru dilakukan rutin setiap tahun yang menyoroti 14 kompetensi bagi guru pembelajaran. Kompetensi tersebut diantaranya adalah: (1) mengenal karakteristik peserta didik; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum; (4) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik; (5) mengembangkan potensi peserta didik; (6) berkomunikasi dengan peserta didik; (7) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi; (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional; (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi rasa bangga menjadi guru; (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat; (13) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (14) mengembangkan profesionalan melalui

tindakan yang reflektif". Menurut Mulyasa (2013:88-89) "Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara proporsional dan professional".

Mulyasa (2013: 89) menjelaskan bahwa "sistem penilaian kinerja guru merupakan serangkaian program penilaian kinerja guru yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung".

Gaffar dalam Supardi (2013: 69-70) berpendapat "untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek: penguasaan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*". Lebih lanjut Michael dalam Supardi (2013: 70) "aspek yang dilihat dalam meneliti kinerjaindividu (termasuk guru) yaitu *quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication*". Kemudian Supardi (2013:70) menyimpulkan "kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi". Lebih lanjut Riva'i dalam Supardi (2013: 70-71) mengemukakan "aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal".

Kemampuan teknik adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Kemampuan konseptual adalah

kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional. Sedangkan kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan melakukan negoisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Kajian Empiris

Pertama, penelitian dilaksanakan Atik Novitasari (2012) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru”.

Dalam penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan, kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91%, lingkungan kerja sebesar 10,82%, pendidikan sebesar 11,90%, dan pelatihan sebesar 9,18%.

Berdasarkan penelitian ini disarankan perlu meningkatkan kinerja pelatihan-pelatihan yang menunjang kinerjanya dan kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan pelatihan yang menunjang kinerja guru. Penelitian kedua dilaksanakan oleh Sumarno (2009) Program studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala

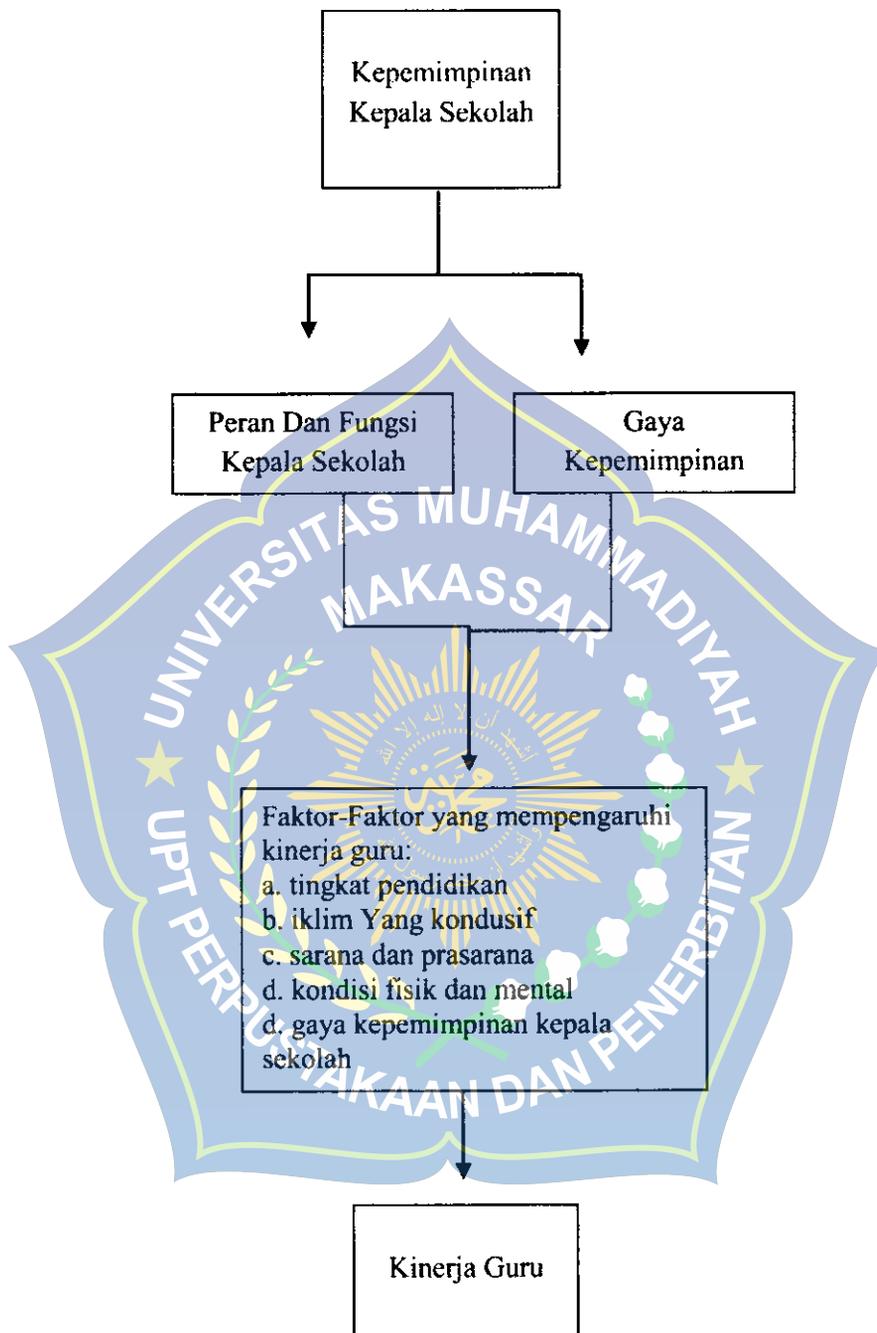
Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”.

D. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari gaya kepemimpinan dan peran atau fungsi kepala sekolah dalam menjalankan kerjanya. Dimana gaya kepemimpinan kepala sekolah meliputi: gaya kepemimpinan instruksi, gaya konsultasi, gaya partisipatif atau demokratis, gaya delegasi, sedangkan peran dan fungsi kepala sekolah meliputi: kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin/leader, sebagai inovator, sebagai motivator dan Entrepreneurship. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kinerja guru meliputi tingkat pendidikan, iklim Yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental, gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja.

Penilaian dari kinerja guru meliputi 4 kompetensi yaitu: Profesional, kepribadian, sosial, dan pedagogik. Dengan demikian diduga terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar 1.1 Kerangka pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang berdasarkan keterangan atau penjelasan dari subjek atau responden yang menjadi sumber data dalam penelitian.

Menurut Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif, digunakan meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakuakn secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif dapat bersifat temuan potensi masalah, keunikan obyek, makna suatu peristiwa, porses dan interaksi sosial, kepastian dan kebenaran data, konstruksi fenomena dan temuan hipotesis”.

Menurut Best penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Menurut sukardi, (2019) menjelaskan bahwa “Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik obyek atau subjek yang diteliti secara tepat”.

Jadi dapat disimpulkan penelitian deskriptif kualitati adalah

menggambarkan atau memaparkan dan menghubungkan data yang diperoleh baik melalui cara pemahaman data, dan tulisan guna memperoleh sebuah kejelasan dari permasalahan yang diteliti, untuk diungkapkan dalam sebuah penjelasan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di SDN 11 Rante Tonggo Dusun Rante Tonggo , Kecamatan Masalle, Kabupataen Enrekang, Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Sumber Data

Sumber data adalah semua yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data pada penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder.

1 Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung di tempat meneliti oleh peneliti sebagai subyek penulisan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh setelah melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah, guru, staff, orang tua murid, dan murid SDN 11 Rante Tonggo,

2 Data Sekunder

Data sekuder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak lain yang berkaitan dengan obyek penulisan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah penelitian relevan, jurnal penenlitan yang berkaitan dengan judul peneliti dan pendukung lainnya.

D. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan

data yang berasal dari informan atau orang yang mengetahui dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan benar-benar paham permasalahan yang ingin diteliti di lapangan.

Adapun bentuk dari instrumen atau alat yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi di lapangan, berkaitan dengan hasil belajar murid dalam penggunaan pembelajaran tematik dan fakta-fakta yang dapat diobservasi berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
2. Wawancara, melakukan wawancara secara terstruktur dengan para informan dengan dibantu alat-alat tulis dan alat rekaman audio (audio HP). Dalam hal ini mewawancarai para guru, kepala sekolah dan orang tua murid. Agar wawancara terarah, terfokus dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka kegiatan wawancara disertai dengan pedoman wawancara yang telah disediakan.
3. Dokumentasi, yaitu mempelajari dan menggali data yang ada. Data yang digali terutama berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode observasi

Sugiyono (2019;145) mengatakan bahwa “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan”. Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.

Adapun teknik atau cara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah awalnya peneliti mengamati kegiatan belajar mengajar, kegiatan guru dan kepala

sekolah pada saat pelaksanaan pembelajaran berlangsung di SDN 11 Rante Tonggo, Kecamatan Masalle dan membuat catatan-catatan masalah yang akan di teliti. Metode ini berguna untuk mengetahui situasi dan kondisi yang ada.

2. Metode Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Sugiyono (2019) mengemukakan tiga macam wawancara. “*Pertama*, wawancara terstruktur dimana wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. *Kedua*, wawancara semistruktur dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini untuk menemukan permasalahan lebih terbuka. *Ketiga*, wawancara tak berstruktur di mana pedoman ini digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan”. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2019).

Metode pengumpulan data dengan dokumentasi untuk memperoleh kegiatan proses belajar mengajar yang berlangsung dalam kelas serta untuk mengungkapkan data-data yang telah ditentukan dalam wawancara untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan ketidak sesuaian informasi.

4. Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2019) “meliputi, uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas”. Dalam penelitian ini digunakan uji kredibilitas data untuk menguji keabsahan data.

Dalam penelitian kualitatif data dapat dinyatakan kredibel apabila adanya persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji kredibilitas data atau kepercayaan data penelitian kualitatif terdiri atas perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan member ceck (Sugiyono,2019).

a. Perpanjangan Pengamatan.

Pada tahap awal penelitian memasuki lapangan, peneliti masih dianggap sebagai seorang asing, masih dicurigai, sehingga informasi yang diberikan belum lengkap, tidak mendalam, dan masih memungkinkan banyak hal yang dirahasiakan. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk, semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan.

b. Meningkatkan Ketekunan

Peneliti dapat meningkatkan ketekunan dalam bentuk pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu benar atau tidak, dengan cara melakukan pengamatan secara terus-menerus, membaca berbagai

referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait, sehingga wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam.

c. Triangulasi

Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Menurut Wiliam Wiersma (sugiyono, 2016) “Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu”.

1) Triangulasi Sumber

Pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.

2) Triangulasi Teknik

Pengecekan data yang dilakukan kepada data yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dari wawancara dicek dengan observasi, dokumentasi atau koesioner.

3) Triangulasi Waktu

Pengecekan data dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

d. Analisis Kasus Negative

Kasus negatif merupakan suatu kondisi data yang berbeda dengan hasil penelitian. Analisis kasus negatif dapat dilakukan dengan melakukan pencarian data yang berbeda dengan data yang telah ditemukan. Uji ini bergantung pada seberapa besar data negatif.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Menganalisis data memerlukan usaha

pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga, pikiran teliti. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami keputusan guna mengkonfirmasi teori atau untuk menjustifikasikan adanya teori baru yang barangkali ditemukan.

Miles dan Huberman, (2014:17) menyebutkan bahwa teknik analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi:

1. ***Data Collection/ Pengumpulan Data***

Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkrip wawancara, menscanning materi, mengetik data lapangan atau memilah-milah dan menyusun data tersebut dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.

2. ***Data Reduction/ Reduksi Data***

Reduksi data berarti merangkaum dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

3. ***Data Display/ Penyajian Data***

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya menyajikan data. Kegiatan ini dilakukan peneliti untuk memudahkan dalam membuat kesimpulan setelah mengumpulkan data.

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Pada tahap ini data dipilah-pilah

diorganisasikan dalam kategori tertentu dalam bentuk matriks (displa data) agar memperoleh gambaran secara utuh. Penyampaian informasi berdasarkan data yang dimiliki dan disusun secara runtut dan baik dalam bentuk naratif, sehingga mudah dipahami.

4. *Conclusion Drawing/ verification*

Pada tahap ini peneliti melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Selama mengartikan data untuk membuat kesimpulan, peneliti juga harus melakukan verifikasi terhadap kesimpulan tersebut.

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak awal data dikumpulkan walaupun kesimpulan awal masih kabur, namun setelah data terkumpul banyak maka kesimpulan semakin jelas. Dengan demikian verifikasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan kesimpulan sesuai dengan masalah (Sugioyono, 2013:139)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SDN 11 Rante Tonggo Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian yang diuraikan adalah data observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian tentang analisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah terbentuknya SDN 11 Rante Tonggo

SDN 11 Rante Tonggo di bangun Pada Tahun 1979 di Buntu Tangla Kecamatan Masalle dengan nama SDN 11 Buntu Tangla. Kemudian pada tahun 1982 dibangun SD Impres di kawasan Buntu tangla dan berubah nama menjadi SDN 131 Buntu tangla.

SDN 11 Buntu Tangla yang berada di Buntu Tangla di Pindahkan ke Dusun Rante Tonggo pada Tahun 1987 dan berganti nama menjadi SDN 11 Rante Tonggo. SDN 11 Rante Tonggo pertama kali di kepalai oleh Bapak Amirudin Undung.

b. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadikan warga sekolah yang berakhlak, berprestasi, terampil, berkarakter dan berwawasan lingkungan.

2. Misi

- a. Meningkatkan keimanan dan budi pekerti peserta didik.
- b. Meningkatkan proporsi kelulusan siswa yang lanjut mencapai 100%.
- c. Membina peserta didik untuk meraih juara dalam berbagai lomba di tingkat kecamatan atau kabupaten.
- d. Meningkatkan kreatifitas peserta didik yang mampu bersaing dalam masyarakat.
- e. Mengembangkan sikap gemar membaca, rasa ingin tahu, jujur, disiplin dan mandiri.
- f. Meningkatkan hasil belajar melalui pembelajaran yang kondusif.
- g. Menumbuhkan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun)
- h. Membiasakan hidup bersih dan sehat.

3. Tujuan Sekolah

Dengan pelaksanaan program sekolah diharapkan dapat diwujudkan beberapa tujuan lembaga sebagai berikut:

- a. Meraih nilai ujian sekolah di atas rata-rata 7,5.

- b. Meraih juara dalam setiap lomba.
- c. Memiliki tim olah raga yang mampu bersaing disetiap lomba baik tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten.
- d. Menjadikan peserta didik kreatif dan disiplin.
- e. Menjadi juara dalam setiap kegiatan pramuka.
- f. Memiliki generasi yang berkompetensi dibidang imtaq dan iptek.

c. Struktuk Organisasi

Salah satu bagian yang penting dari keberadaan sekolah sebagai sistem adalah adanya struktur organisasi sekolah. Pembentukan organisasi sekolah adalah merupakan bagian dari pedoman arah kepemimpinan yang menunjukkan adanya pembagian tugas, koordinasi dan kewenangan dalam jabatan. Berdasarkan data yang diperoleh dari operator sekolah maka dapat digambarkan struktur organisasi SDN 11 Rante Tonggo sebagai berikut.

Gambar 1.1



Sumber: Data SDN 11 Rante Tonggo Kec, Masalle Kab, Enrekang, 2022.

d. Data siswa SDN 11 Rante Tonggo

NO	NAMA	P/L	KELAS
1	ARFHA AL INSAN	L	I
2	IAN SYAPUTRA	L	I
3	MUH RAFA AZKA PUTRA	L	I
4	MUH RAFQI AL GIFARI	L	I
5	MUH SUKRAN	L	I
6	MUHAMMAD FARHAN	L	I
7	NUR FALAQ AL KHUMAIRAH S	P	I
8	SALSABILAH KIANDRA ANABELLE	P	I
9	SITI NIHAYATUJANNAH	P	I
10	SURYA RAHAYU	P	I
11	ALGI FAHRI	L	II
12	AQILAH AZZAHRA	P	II
13	MUH REZA AL FARIZI	L	II
14	MUH. AQSHA	L	II
15	MUH. FAHRURROZY	L	II
16	MUH. JEFRI	L	II
17	MUH. MUNAWIR	L	II
18	NATASYAH	P	II
19	NOURA ZAKILAH	P	II
20	MUH IKRAM	L	II
21	NUR FHITRI YANI	P	II
22	NURJANNAH	P	II
23	AIDIL	L	III
24	ASQAR RIO AFANDY	L	III
25	KELVIN ALPARO	L	III
26	MUH. PAJRIANSYAH	L	III

27	MUHAMMAD HABIB RAHMATULLAH	L	III
28	MUHAMMAD RAFY	L	III
29	MUTMAINNAH RANI	P	III
30	NUR AQIDAH	P	III
31	NUR FADILLAH	L	III
32	NUR SAZKHIA ANDINI	P	III
33	SISKA	P	III
34	SYEINA NAIRANI	P	III
35	ALDA YANSA	L	IV
36	ALIF ABDULLAH	L	IV
37	ALVIN ARSANSYAM	L	IV
38	AMAR MA'RUF	L	IV
39	AZZAHRA NURAYSAH	P	IV
40	MUH. ARYA SAPUTRAH	L	IV
41	MUH. RESKY ADITYA	L	IV
42	NUR AZISA	P	IV
43	NURHAMNI	P	IV
44	NURTASYANI	P	IV
45	NURUL FAUZIAH	P	IV
46	SRI WAHYUNI	P	IV
47	AISYAH	P	V
48	AL AIRIN AGRIFINA LUKMAN	P	V
49	ANDINI AINUN FITRI	P	V
50	HAJRA	P	V
51	IMA MUSLIMA	P	V
52	JUSMIATI	P	V
53	MUH. FADIL	L	V
54	MUH. IRSAN	L	V
55	NUR AFNI FITRIA RAHMADANI	P	V

56	NUR KHALIFAH AL KHUMAIRAH S	P	V
57	ZALSYABIELA ANDRI	P	V
58	ABDUL RAUF	L	VI
59	ALDIYANSAH	L	VI
60	ANDI YANSA	L	VI
61	MISRHRAHUL JANNA	P	VI
62	MUH.HAFIS	L	VI
63	MUH, SAIT	L	VI
64	MUH.TAUFIQ	L	VI
65	MUHAMMAD FIRDAUS	L	VI
66	MUHAMMAD PAREL	L	VI
67	MUHAMMAD FIKRAN	L	VI
68	NUR FITRAH	P	VI
69	NURAI SYAH	P	VI
70	RISMAWATI	P	VI
71	SUNARTI	P	VI

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah Bapak Abdul Gaffar, S.Pd.SD menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya sebagai kepala sekolah beliau selalu memberikan contoh teladan bagi bawahannya dalam lingkungan sekolah. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keteladanan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh baik terhadap pembentukan karakter seperti keteladanan dalam bertutur kata, berpenampilan sopan, disiplin, dan peduli terhadap lingkungan sekolah (Triwanto dan Anih, 2019). Hal ini sanada dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Ibu bendahara sekolah.

“Bapak kepala sekolah dalam memimpin selalu berorientasi pada bawahan yaitu sopan dalam berbicara, disiplin dan memberi teladan yang baik”. (Suryani, S.Pd, Wawancara, 7 Desember 2021).

Kepala sekolah memberikan konsultasi kepada guru jika ada kendala dalam pembelajaran mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan. Kepala sekolah mendengarkan apa yang menjadi keluhan guru, memberikan arahan dan saran yang membangun serta memberikan solusi baginya. Kepala sekolah harus bertindak melalui pendekatan yang baik, proaktif serta peduli terhadap guru dan lingkungan sekolahnya. Seperti halnya yang disampaikan oleh Ibu Wali kelas III.

“Bapak Kepala sekolah selalu mendengarkan keluhan kami sebagai tenaga pendidik dan selalu memberi arahan serta solusi dalam membangun pendekatan yang baik terhadap lingkungan sekolah”.(Darmawati, S.Pd, Wawancara, 13 Desember 2021).

Apabila kepala sekolah memiliki rasa sadar dan semangat tinggi terhadap guru maka kemampuan tenaga pendidik akan baik. Selain itu, guru akan semakin berprestasi dan memiliki rasa sadar dan semangat yang tinggi (Bunyamin,Rudiansyah,Hidayat,dan Suryani,2020).

Dalam pemberian kebijakan kepala sekolah memberikan kebijakan kepada tenaga pendidik merupakan salah satu bentuk kepedulian sekolah terhadap tenaga pendidik serta memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan sekolah.

Permendinas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dinyatakan bahwa setiap guru wajib memiliki empat kompetensi utama diantaranya pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Apabila kompetensi tenaga pendidik semakin baik, tentu kinerja tenaga pendidik akan semakin baik.

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaan saja, akan tetapi lebih menjiwai sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinnya, diksrenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan.

Namun masih terlihat kurang maksimal dalam membina dan membimbing tenaga pendidik, sehingga masih ada tenaga pendidik yang kurang disiplin dalam bertugas, terlambat datang, dan cepat pulang. Kondisi seperti itulah yang masih kendala dalam lembaga pendidikan SDN 11 Rante Tonggo sebagai mana yang diungkapkan Ibu wali kelas IV.

“ Bapak suda menerepkan kedisiplinan akan tetapi bapak masi kurang tegas dalam memberi sanksi bagi guru misalnya guru yang lambat datang atau cepat pulang, sehingga banyak tenaga pendidik yang mengabaikan kedisiplinan”.(Suryani.S, S.Pd, Wawancara, 13 Desember 2021).

Kepala sekolah SDN 11 Rante Tonggo menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, dengan mengutamakan pengarahan diri, sehingga banyak tenaga pendidik yang merasa terlalu nyaman dan kurang berinisiatif menjaga kedisiplinan.

Dalam fungsinya sebagai organisator kepala sekolah SDN 11 Rante Tonggo tetap menetapkan organisasi yang efisien yaitu dengan perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efisien, melihat tenaga pendidik sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini belum memotivasi tenaga pendidik untuk bersikap disiplin karena masih adanya penyimpangan tenaga pendidik dari perintah dengan secara langsung. Oleh karena itu supaya hal-hal tersebut di atas dapat terlaksana, seorang kepala sekolah harus memiliki tiga macam keterampilan.

- a. Pertama, keterampilan organisasi. Keterampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis.
- b. Kedua keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin.
- c. Ketiga keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Jabatan kepala sekolah bukan merupakan jabatan struktural maupun jabatan fungsional, melainkan jabatan tambahan yang diberikan oleh guru-guru sekolah yang memiliki kualifikasi tertentu dan terpilih oleh mekanisme pemilihan yang ditentukan. Dalam kepemimpinan SDN 11 Rante Tonggo tercatat seorang kepala sekolah yaitu Bapak Abdul Gaffar,S.Pd.SD. Adanya kepemimpinan

tersebut di atas kiranya sangat bermanfaat bagi kepala sekolah SDN 11 Rante Tonggo untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang lebih baik dan lebih berhati-hati agar mampu meningkatkan kinerja guru atau karyawan dan juga meningkatkan prestasi siswa secara optimal yang sebagian dari tujuan pendidikan.

3. Tenaga Pendidik

Peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memperbaiki kompetensi tenaga pendidik. Kompetensi tenaga pendidik merupakan kecakapan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik untuk mengerjakan berbagai tugas yang diembannya.

Tenaga pendidik merupakan suatu komponen yang paling penting di dalam sekolah. Tenaga pendidik merupakan pondasi utama yang melaksanakan tugas dalam mengelola sekaligus faktor yang menentukan kelangsungan proses belajar mengajar di kelas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, sehingga tenaga pendidik juga adalah komponen yang paling utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

4. Kendala-kendala Kepala Sekolah SDN 11 Rante Tonggo Dalam Mengelola Kinerja Guru.

Terkait dengan kendala-kendala yang dialami kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah di SDN 11 Rante Tonggo mengalami hal-hal sebagai berikut:

a. Fasilitas Terbatas

Tersedianya dan terpenuhinya sarana dan prasarana di sekolah sangat membantu guru untuk meningkatkan kinerja. Seperti yang dikatakan oleh Ibu wali kelas II.

“Karna sarana dan prasarana serta fasilitas sekolah menjadi faktor utama yang membantu aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi dalam hal sarana dan prasarana masih belum lengkap. contohnya belum ada ruangan yang dijadikan perpustakaan dan laboratorium IPA”. (Sitti Hayati, S.Pd, Wawancara, 13 Desember 2021).

Di dalam proses belajar mengajar untuk mencapai target yang diinginkan tentu memerlukan beberapa sarana belajar yang memadai terutama bidang studi yang memerlukan alat-alat bantu, untuk menunjang pembelajaran anak didik. Namun sarana pembelajaran tersebut sering menjadi kendala utama dari beberapa kendala pendidikan termasuk di SDN 11 Rante Tonggo. Contohnya sarana yang penting yang belum dimiliki adalah laboratorium IPA dan perpustakaan. Dengan belum adanya sarana tersebut untuk mengimplementasikan teori pada bidang studi IPA tentu sedikit banyak mengganggu proses belajar mengajar, sehingga kinerja guru kurang maksimal dalam menyampaikan materi.

Untuk mengatasi masih terbatasnya fasilitas di sekolah, sementara ini SDN 11 Rante Tonggo menggunakan fasilitas apa adanya, terutama memaksimalkan potensi alam. Karena teori yang diajarkan masih dalam taraf tidak begitu banyak melakukan eksperimen di laboratorium.

b. Komitmen Guru yang Kurang Baik

Komitmen terhadap tugas sangat diperlukan dalam pekerjaan karena komitmen adalah kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya. Sebagaimana yang diungkapkan Bapak Kepala Sekolah, SDN 11 Rante Tonggo.

“Karna bisa dibilang tenaga pendidik yang tingkat komitmennya rendah, bisa dibalng tingkat kepeduliannya pun rendah. Begitupun sebaliknya, tenaga pendidik yang tingkat komitmennya tinggi, biasanya tingkat kepedulian terhadap pendidikan pun tinggi”.(Abdul Gaffar, S.Pd.SD, Wawancara, 11 Januari 2022).

Senada yang diungkapkan Ibu wali kelas I.

“Tenaga pendidik itu harus dibina. Bukan berarti di sini guru-gurunya tidak berkomitmen tinggi dalam pendidikan, tetapi hanya ada beberapa saja yang kurang. Namun bapak selalu memberi bimbingan kepada kami agar bertanggung jawab terhadap tugasnya”.(Mirna, S.Pd, Wawancara, 28 Desember 2021).

Komitmen dapat penulis artikan sebagai kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Konsekuensi dari komitmen tersebut seorang guru harus menyediakan waktu dan energi dalam melakukan tugasnya. Guru yang tingkat komitmennya rendah, biasanya tingkat kepedulian terhadap pendidikan pun rendah. Hal ini juga sedikit banyak menghambat proses belajar mengajar dimana seorang guru dituntut aktif dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah memberi pengarahan dan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap pendidikan. Dengan pengarahan

itu diharapkan para guru tumbuh rasa tanggung jawab, memperlihatkan kepedulian positif, serta komitmen yang tinggi terhadap pendidikan serta mempunyai ruhul jihad (semangat berjuang).

c. Penguasaan Materi

Penguasaan materi pelajaran sangat diperlukan oleh seorang guru karena ini akan memudahkan si guru untuk memahami peserta didik. Namun kadang-kadang penguasaan materi dilupakan oleh guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Kepala Sekolah, SDN 11 Rante Tonggo.

“Sebab penguasaan materi sangat diperlukan tapi kadang guru lalai untuk melaksanakannya bisa saja karena faktor kesibukan dari guru itu sendiri yang menjadikan persiapannya kurang maksimal dalam mengajar contohnya dalam penguasaan materi”.(Abdul Gaffar S.Pd.SD, Wawancara, 11 Januari 2022)

Senada yang diungkapkan oleh Ibu wali kelas I.

“untuk memaksimalkan pembelajaran salah satu yang harus dimiliki seorang guru dalam mengajar adalah persiapannya kalau guru siap maka proses pembelajarannya lancar kemudian penguasaan materi pembelajarannya ada beberapa sebab guru biasanya tidak menguasai materi mungkin persiapannya belum matang atau mungkin latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan materi pembelajaran”.(Mirna S.Pd, Wawancara, 28 Desember 2021).

Ada beberapa hal yang menyebabkan guru tidak menguasai materi, mungkin karena persiapan mengajarnya belum matang maupun karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas mengajarnya, sehingga materi yang disampaikan tidak dikuasai dan biasanya membuat guru tidak maksimal dalam mengajar.

Setiap guru diberikan tugas untuk membuat RPP dan perangkat mengajar lainnya agar sebelum mengajar guru mempunyai persiapan yang akan dilakukan saat mengajar. Dengan adanya persiapan proses belajar mengajar akan berjalan dengan lancar. Dan guru yang mengajar bidang studi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, kepala sekolah memberi kebijakan kepada para guru untuk mengajar sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan melaksanakan tugas mengajar berdasarkan pengalaman mereka. Namun tetap harus meningkatkan profesionalismenya. Dalam meningkatkan profesionalismenya guru disarankan untuk banyak melakukan diskusi-diskusi, pelatihan, penataran, studi banding, studi lanjutan, belajar mandiri, dan bahkan mungkin mendatangkan tutor dari instansi terkait untuk sharing pengalaman.

Untuk mengembangkan sekolah menjadi performa yang baik, agar menghasilkan lulusan yang cerdas salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah pembinaan staf, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Kepala Sekolah SDN 11 Rante Tonggo.

“Karna keberhasilan atau kegagalan guru dalam peningkatan mutu pendidikan itu sangat dirasakan oleh masyarakat untuk itu saya memberdayakan kualitas kinerja guru agar mempunyai profesionalisme serta etos kerja yang tinggi sehingga saya sering melakukan pembinaan kepada tenaga pendidik disini”.(Abdul Gaffar S.Pd.SD, Wawancara, 11 Januari 2022)

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di

sekolah. Supervisi sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervise secara berkala yang dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Kegiatan supervisi tersebut untuk mengetahui bagaimana guru dalam memilih dan menggunakan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui hasil supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut tertentu, sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada, sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran. Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Kepala Sekolah SDN 11 Rante Tonggo.

“saya biasanya membantu bapak dan ibu guru dalam proses mengajar di kelas misalnya mencari permasalahan yang dihadapi guru kemudian saya mengadakan pelatihan terhadap guru dan itu biasanya dilakukan setiap semester”.(Abdul Gaffar S.Pd.SD, Wawancara, 11 Januari 2022).

Pernyataan kepala sekolah didukung oleh pernyataan dari Ibu Guru

Agama.

“bapak selalu aktif dalam melakukan supervisi bapak juga sangat terbuka dengan para guru dan selalu siap membantu permasalahan yang dihadapi guru biasanya bapak selalu membantu proses pembelajaran yang dilakukan dan memberi solusi jika terdapat permasalahan”.(Murniati S.Pd.I, Wawancara, 27 Desember 2021).

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Proses pengambilan data pada penelitian ini berlangsung bulan Desember 2021, dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru, seperti selalu memberikan pujian apabila guru memperoleh sebuah keberhasilan baik dalam belajar maupun akademik. Dengan pujian menunjukkan bahwa seseorang lebih peduli dan menyukai apa yang telah dilakukan oleh seseorang. Pujian akan memberi tenaga pendidik semangat dalam mengajar dan akan lebih fokus menjadi lebih baik untuk terus belajar.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu menegur dan memberi sanksi jika ada tenaga pendidik yang tidak disiplin. Ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi atau teguran serta pujian kepada tenaga pendidik membuktikan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja guru. Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah telah membawa perubahan yang maju dalam peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat dan mengantarkan sekolah tersebut menjadi salah satu pilihan masyarakat sebagai wadah dalam memperoleh ilmu dan pendidikan. Dalam hal ini didukung oleh kebijakan-kebijakan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan sekolah yang berkualitas seperti kedisiplinan, pengembangan ekstrakurikuler serta pembelajaran dan sebagainya.

2. Kendala-Kendala Kepala Sekolah SDN 11 Rante Tonggo Dalam Mengelolah Kinerja Guru

a. Fasilitas terbatas

Di dalam proses belajar mengajar untuk mencapai target yang diinginkan tentu memerlukan beberapa sarana belajar yang memadai terutama bidang studi yang memerlukan alat-alat bantu, untuk menunjang pembelajaran anak didik. Termasuk di SDN 11 Rante Tonggo. Contohnya sarana yang penting yang belum dimiliki adalah laboratorium IPA dan perpustakaan. Untuk mengatasi masih terbatasnya fasilitas di sekolah, sementara ini SDN 11 Rante Tonggo menggunakan fasilitas apa adanya

b. Komitmen Guru Kurang Baik

Komitmen dapat penulis artikan sebagai kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Guru yang tingkat komitmennya rendah, biasanya tingkat kepedulian terhadap pendidikan pun rendah. Hal ini juga sedikit banyak menghambat proses belajar mengajar dimana seorang guru dituntut aktif dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik.

c. Penguasaan Materi

Ada beberapa hal yang menyebabkan guru tidak menguasai materi, mungkin karena persiapan mengajarnya belum matang maupun karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas mengajarnya, sehingga materi yang disampaikan tidak dikuasai dan biasanya membuat guru tidak maksimal dalam mengajar.

Terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah Terhadap kinerja guru, kepala sekolah SDN 11 Rante Tonggo Desa Masalle Kec Masalle Kab Enrekang menerapkan strategi sebagai berikut.

a. Meningkatkan Kedisiplinan

Yaitu dengan memberikan contoh tauladan tentang pentingnya kedisiplinan waktu. Beliau datang ke sekolah kurang dari jam 7, dengan harapan dapat dicontoh oleh para staf dan para siswa. Dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja guru, karena guru MTs adalah guru bidang studi tertentu, mereka diharapkan dapat disiplin waktu melaksanakan tugas mengajar, terutama waktu masuk jam pelajaran maupun akhir jam pelajaran, karena waktu sangat berharga bagi anak didik.

b. Memberi Motivasi

Yaitu dengan memberikan motivasi bagi guru untuk bekerja keras demi meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah mengusahakan untuk memperhatikan, menghargai dan menciptakan suasana yang menyenangkan sehingga hal ini menjadi dorongan agar guru bekerja lebih giat.

c. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan

Yaitu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas mengajarnya baik berupa kata-kata bijak, pujian ataupun dengan memberikan pelayanan dan fasilitas sesuai dengan apa yang mereka butuhkan, serta memberi kemudahan-kemudahan kepada guru, demi meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDN 11 Rante Tobggo Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 11 Rante Tonggo Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang antara lain: kepemimpinan yang demokratis, yaitu: cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara obyektif, dan setiap ada suatu permasalahan selalu didiskusikan atau dimusyawarahkan kepada bawahan, kepala sekolah meminta pendapat atau masukan-masukan dari bawahan.

Kendala-kendala yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 11 Rante Tonggo Desa Masalle Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang antara lain: fasilitas terbatas, komitmen guru kurang baik, dan penguasaan materi.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 11 Rante Tonggo Desa Masalle Kecamatan Masalle

Kabupaten Enrekang dengan menerapkan strategi antara lain: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mendorong guru mengikuti program guru penggerak, memberikan penghargaan, terbuka, kekeluargaan dan musyawarah.

B. SARAN

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepada Kepala Sekolah

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru, serta dalam rangka pencapaian visi dan misi, sebaiknya kepala sekolah:

- a. Mengadakan diskusi, pelatihan, seminar pendidikan, studi banding dalam pengembangan kompetensi keguruan.
- b. Mengadakan supervisi pelaksanaan program pengajaran dalam proses pendidikan secara kontinue.
- c. Menambah sarana dan prasarana serta fasilitas sumber belajar.

2. Kepada Para Pengajar sebaiknya

- a. Guru mengikuti diskusi, pelatihan, penataran, seminar pendidikan, studi banding, studi lanjut serta belajar mandiri.
- b. Membentuk kelompok kerja guru sebagai sarana komunikasi agar dapat sharing pengalaman dalam mengajar.

3. Kepada peneliti yang akan datang

Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, supaya dikaji lebih lanjut dengan berbagai metode penelitian yang lain agar diperoleh penemuan-penemuan baru sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak lembaga pendidikan demi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas



DAFTAR PUSTAKA

- Buyamin, Radiansyah,R.,& Suryani,E. (2020). *Kepala Sekolah Dalam Suverpisi Akademik*. Syntax Idea,
- Christyawan, Budi. 2011. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Sukoharjo Tahun Ajaran 2010/2011*.
- Enni.2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Unla Bandar Lampung*
- Eres, Figen. 2011. *Relationship between Teacher Motivation and Transforamational Leaderships Characteristics of School Principals*. International Jurnal of Education (Online).
- Hariyanto. 2018 . *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Al-Ikhlās Kel. Mayang Mangurai Kec. Alam Barajo Jambi* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Hui, Huang et al. 2012.*Principal's Leaderships Style and Teacher job Satisfaction: A Case Study in China*. International Journal of Education (Online)
- Karwanti, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali.2014. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa. 2013. *ManajemenKepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: BumiAksara.
- Novitasari, Atik. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikandan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA Se-Kabupaten Kendal*. Jurnal Ilmiah Universitas Negeri Semarang.
- Permendiknas No 13 Tahun 2007, *tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Telah ditetapkan 5 dimensi kompotensi Kepala Sekolah/Madrasa salah satunya kompetensi Kewirausahaan*

- Riduwan.2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru- Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Depok: Rajawali Pers.
- Rusman. (2018). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Depok: PT. Rajagraindo Persada
- Sudiro, Frans. 2013. *Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru*. Skripsi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang (UNTAG).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung:
- Suhardan, dkk. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Konsep Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Depok: Rajawali Pers.
- Triwanto,& Anih, E. (2019). *Pembentukan Karakter Siswa Melalui Keteladanan Kepala Sekolah Dan Guru Pendidikan Kewarganegaraan Di SMA Negeri 1 Subang*. Didaktik: Jurnal Pendidikan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wahyosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Press. .