

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA JENJANG SEKOLAH MENENGAH ATAS DI MAS AMALIAH SUNGGAL SUMUT

Waliyen Kurnia¹, Tumiran², Yessi Astriya³, Zikri Alfikri⁴, Yongki Sahuri Nasution⁵, Ulul Amri⁶

kurniawaliyen@gmail.com¹, tumiran@dosen.pancabudi.ac.id², yessiastriya02@gmail.com³,
zikrialfikriiii@gmail.com⁴, okinasty49@gmail.com⁵, ululamri479@gmail.com⁶

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRAK

Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan. Faktor yang dominan dapat menggerakkan efektifitas kerja adalah pemimpin, dalam hal ini kepala sekolahlah yang menjadi peran utama dalam meningkatkan kinerja guru. kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan secara bersama sama untuk menciptakan hasil yang sama. Ada banyak yang perlu di terapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik antara lain melalui 1). pembinaan disiplin tenaga kependidikan, 2). pemberian motivasi kepada guru untuk tetap meningkatkan kinerja mereka, dan menyediakan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya. dan 3). penghargaan dan menjadi teladan bagi guru dan murid. Jenis penelitian di MAS Amaliah Sunggal ialah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Penerapan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui proram pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Seorang pemimpin untuk dapat memulai memimpin dengan baik adalah dengan memiliki sifat kasih sayang atau mencintai terhadap apa yang dipimpinnya. Dengan dimikinya sifat ini, maka pemimpin akan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama yang paling penting dan tidak tertandingi oleh aset apapun.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan, atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan.

Faktor lain yang memengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran. Karna keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai pendidik.

Berbagai upaya penting dan strategis yang diagendakan untuk mengoptimalkan kinerja kepala sekolah ini sangat tergantung pada kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menjadikan dirinya sebagai pemimpin yang sukses dengan kinerja optimal. Seorang pimpinan yang bukan sekedar berhasil mencapai puncak-puncak kepemimpinan, tetapi juga dapat mengantar warga sekolah dan terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya. Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Dikelas gurulah yang menjadi subjek utama dalam kegiatan pembelajaran.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan, keberadaan guru merupakan perilaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kinerja guru berhubungan dengan program pendidikan nasional. Guru sebagai faktor menentukan mutu pembelajaran. Karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran dikelas.

Ditangan guru mutu kepribadian mereka bentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, tanggung jawab, terampil dan berdedikasi tinggi. Guru adalah kurikulum berjalan. Sebaik apa kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung kemampuan guru, semua akan sia-sia. Guru kompeten efektif dan bertanggung jawab mengawal perkembangan peserta didik sampai suatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan guru adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.

Di MAS Amaliyah Sunggal biasanya merujuk pada lembaga pendidikan yang berfokus pada pembelajaran praktis dan keterampilan langsung. Latar belakangnya dapat bervariasi tergantung dalam bidang seni, kerajinan, pertanian, atau keahlian khusus lainnya. Tujuan utamanya adalah mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang dapat diterapkan langsung dalam kehidupan sehari-hari atau lembaga tertentu.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan indikator yang harus dipenuhi dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi peran kepala sekolah terhadap guru di SMA Amaliyah yang terdiri dari perencanaan pendidikan, pelaksanaan pendidikan, pengawasan pendidikan, evaluasi pendidikan, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, mengacu pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sumber informasi diambil dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga kependidikan dan pendidik. Data ini akan diambil dari sumber yaitu kepala sekolah dan pihak yang berkepentingan; 1) Data primer, yaitu data yang utama dalam penelitian ini, yang meliputi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Amaliyah Sunggal, SUMUT. 2) Data sekunder, yaitu data yang mendukung terhadap data primer.

Metode pengumpulan data, dalam penelitian diperoleh dengan teknik: a) Wawancara, metode interview atau wawancara yaitu alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan bagaimana kinerja guru di MAS Amaliyah Sunggal, SUMUT; b) Observasi, metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung kinerja guru, yang ada di MAS Amaliyah Sunggal, SUMUT; c) Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teori Kepemimpinan Kepala Sekolah Di MAS Amaliyah Sunggal, SUMUT

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan, atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan. Di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal.

Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Perilaku kepemimpinan dalam melaksanakan keterampilan ini memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sekolah. Perilaku kepemimpinan yang positif dan mendukung terhadap penerapan manajemen kepala sekolah akan lebih mencapai keberhasilan. Hasil penelitian Douglas & Hakim, menemukan bahwa sebagian besar pemimpin yang hanya memberikan pelayanan untuk peningkatan kualitas tanpa ada perilaku yang mendukung, mengurangi keberhasilan pelaksanaan hasil manajemen kepala sekolah.

Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah?, adapun pernyataan dari salah satu guru agama di MAS Amaliyah Sunggal yaitu: peran kepala sekolah sangat baik, karna kepala sekolah selalu mengajak guru-guru untuk selalu mengupgrade dari segala metode pembelajarannya, medianya, selalu mengajak guru-guru untuk menyambut anak-anak setiap pagi, dan menyeru semua guru melakukan praktek langsung, khususnya guru agama untuk melakukan praktek fardhu kifayah, seperti: mengkapani, memandikan dan lain sebagainya.

Sommer dan Merritt juga berpendapat tentang perlunya pemimpin memberikan perhatian terhadap strategi manajemen mutu terpadu karena secara signifikan perilaku hubungan kepemimpinan dengan perilaku karyawan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan manajemen mutu terpadu. Perbedaan perilaku kepemimpinan dan bawahan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan manajemen mutu terpadu juga akan terlihat lebih nyata pada pelaksanaan manajemen mutu terpadu dan kinerja organisasi dalam sektor jasa seperti sekolah.

Memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan motivasi para guru;

Penghargaan, yang diberikan kepala MAS Amaliyah meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

- a) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- b) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- c) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- d) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
- e) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
- f) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.

Demikianlah enam indikator kepemimpinan kepala sekolah yang mana apabila terlaksana dengan baik maka organisasi di sekolah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sementara itu, menemukan dalam penelitiannya tentang karakteristik perilaku kepala sekolah yang efektif antara lain sebagai berikut.

- 1) Kepala sekolah yang adil dan tegas dalam mengambil keputusan
- 2) Kepala sekolah yang membagi tugas secara adil kepada guru
- 3) Kepala sekolah yang menghargai partisipasi staf
- 4) Kepala sekolah yang memahami perasaan guru
- 5) Kepala sekolah yang memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan
- 6) Kepala sekolah yang terampil dan tertib
- 7) Kepala sekolah yang berkemampuan dan efisien
- 8) Kepala sekolah yang memiliki dedikasi dan rajin
- 9) Kepala sekolah yang tulus
- 10) Kepala sekolah yang percaya diri

Sedangkan perilaku kepemimpinan yang tidak efektif antara lain mencerminkan semangat yang rendah, berpandangan sempit, diktator dan tidak memiliki rasa keterlibatan dalam organisasi.

Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah terdiri dari 5 kompetensi di antaranya:

- (1) Kompetensi Manajerial
- (2) Kompetensi Kewirausahaan
- (3) Kompetensi Supervisi
- (4) Kompetensi Kepribadian
- (5) Kompetensi Sosial

2. Kinerja Guru Di MAS Amaliyah Sunggal, SUMUT

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja adalah sebuah kata dari bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat 1 beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan serta melaksanakan tugas tambahan.

Dalam hal ini evaluasi kinerja (Performance Appraisal) sangat diperlukan sebagai feedback dari serangkaian kegiatan dalam organisasi. Evaluasi kinerja sangat diperlukan karena di dalam kegiatan evaluasi kinerja setiap karyawan di dalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi prestasi kerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Maka sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan energi positif yang mampu menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik dan lebih baik lagi. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang kepala sekolah harus terus berusaha agar ide, nasehat, saran dan (jika perlu) instruksi dan perintah dan kebijakannya di ikuti oleh para guru binaannya.

Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, dalam bersikap dan dalam bertindak atau berperilaku. Maka menjadi tuntutan bagi seorang kepala sekolah harus selalu merefresh pengetahuan dan wawasan keilmuannya agar nantinya dapat mendukung tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Dalam mendukung kinerja guru perlu dukungan kompetensi guru yang profesional. Kompetensi guru diukur dengan 10 kompetensi guru dilihat dari aspek-aspek yaitu (a) menguasai bahan ajar; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/sumber; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar-mengajar; (g) menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Adapun instrument penilaian kinerja guru menurut sistem pendidikan Nasional ada enam yaitu:

- (1) Perencanaan pembelajaran
- (2) Pelaksanaan pembelajaran
- (3) Penilaian hasil pembelajaran
- (4) Melatih dan membimbing
- (5) Tugas tambahan
- (6) Mengembangkan kegiatan profesi

Indikator Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Apabila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Kinerja guru sangat penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat besar bagi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang dapat diklasifikasikan guru sebagai:

- (1) demonstrator
- (2) pengelola kelas
- (3) mediator dan fasilitator
- (4) evaluator

Jadi peran guru dalam proses belajar mengajar yaitu sebagai demonstrator sehingga guru itu mampu meragakan apa yang di ajarkannya. Hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar, lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi, diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah kepada tujuan pendidikan. Selain itu guru pun menjadi mediator atau perantara dalam kaitan antar manusia, maka guru harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi.

Apakah guru-guru di MAS Amaliyah Sunggal telah menerapkan program pelatihan dan pengembangan profesional khusus untuk meningkatkan kompetensi guru-guru di sekolah?, adapun pernyataan dari salah satu guru agama di mas amaliyah sunggal yaitu: biasanya pelatihan-pelatihan itu datangnya dari MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), apa yang didapat itu yang diterapkan kepada siswa, baik dari segi media, metode, dan selalu menguprgrade metode pembelajaran dan selalu meningkatkan untuk kedepannya.”

Tindak lanjut hasil penilaian menurut peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, menerapkan 4 kompetensi antara lain:

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran. Seperti:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral dan kultural.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik
- e) Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seseorang yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seperti:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi social

Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang dalam bekerjasama dalam membangun interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya. Seperti: Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.

- a) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- b) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- c) Berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan.

4) Kompetensi professional

Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran. Seperti:

- a) Menguasai materi dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Mengatur, menyesuaikan, dan menambah aktivitas untuk membantu peserta didik menguasai aspek-aspek penting dari suatu pembelajaran dan meningkatkan minat dan perhatian peserta didik terhadap pelajaran.
- c) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.
- d) Melakukan PTK dan mengikuti perkembangan keprofesian.

e) Memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Bagaimana guru-guru memastikan adanya komunikasi antara guru dan kepala sekolah untuk mendukung pencapaian dan tujuan Pendidikan? adapun pernyataan dari salah satu guru agama di MAS Amaliyah Sunggal yaitu: Kepala sekolah MAS Amaliyah Sunggal adalah seorang kepala sekolah yang ramah dan tegas, ketika ada guru yang berbuat kesalahan dia tak segan untuk menegurnya, jadi komunikasi antar guru dengan kepala sekolah itu tidak terbatas.

Jadi apapun kurangnya guru dia mau menegur agar guru tersebut belajar dari kesalahan, dan tak segan juga memberikan pujian kepada guru-guru yang memang bagus, jadi komunikasi guru dan kepala sekolah selalu berjalan dengan lancar.

Keberhasilan seorang pemimpin akan terwujud apabila pemimpin tersebut memperlakukan orang lain atau bawahannya dengan baik, serta memberikan motivasi agar mereka menunjukkan performance yang tinggi dalam melaksanakan tugas. kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepada sekolah sebagai Seorang Supervisor dalam pengawasan Kinerja Guru akan berhasil jika kepala sekolah memperhatikan hasil yang dicapai serta memperlakukan guru dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukkan performance yang lebih baik. guru MAS menjelaskan bahwa tindakan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kematangan kerja guru dan kepuasan kerja guru berkorelasi positif, maksudnya kematangan kerja yang tinggi cenderung diikuti oleh kepuasan kerja yang tinggi pula

Keberhasilan dan kegagalan organisasi banyak ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan pemimpin dalam memainkan perannya. Peranan pemimpin dalam menggerakkan anggota memiliki peranan yang strategis. Secara umum dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin pada tingkat apapun hendaknya memiliki wawasan yang luas dan menjangkau ke masa depan, mampu membuat keseimbangan, keserasian, dan keserasian dalam membuat keputusan untuk menggerakkan anggotanya dalam mewujudkan sasaran dan mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin harus berperan sebagai individu teladan (to do the right things), sebagai komandan, sebagai guru yang bertugas menyiapkan kader, sebagai seorang bapak yang bijak, seorang sahabat yang penuh pengertian dan berjiwa karsa.

Seorang pemimpin yang berhasil adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan pribadi tertentu, mampu membaca keadaan bawahannya dan lingkungannya. Faktor yang harus diketahui dari bawahannya adalah kematangan mereka, sebab ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dimaksudkan agar pemimpin dapat bekerja dengan tepat menerapkan pengaruhnya pada bawahan sehingga pemimpin memperoleh ketaatan memadai.

Keberadaan pemimpin yang efektif dan dinamis dalam struktur organisasi sangat strategis. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi seorang pemimpin untuk meningkatkan kualitas para bawahannya, maka diharapkan akan meningkat pula kualitas bawahannya. Pemimpin yang efektif dan dinamis akan mampu mengendalikan, mengarahkan dan memotivasi bawahannya ke arah tercapainya produktivitas kerja pegawai, seperti yang diharapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi.

Bahwa kepemimpinan dinyatakan sebagai proses, artinya kepemimpinan itu berlangsung dalam kurun waktu cukup lama yang dimulai dari membuat perencanaan

(Planning) pengorganisasian (Organizing), pembimbingan (Directing), Pengawasan (Controlling) dan kembali lagi kepada pembuatan perencanaan untuk kegiatan selanjutnya. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu.

Guru MAS mengatakan setiap bawahan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi bawahan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Jelas bahwa pemimpin hendaknya memperlakukan bawahan sebaik-baiknya sebagai rekan kerja, dalam hal pekerjaan maupun secara moral seperti kejujuran, kesederhanaan, tidak egois akan tetapi segala tindakannya untuk kepentingan anggota.

Dengan menciptakan suasana yang sehat dan menyenangkan akan membentuk moral yang tinggi. Dengan moral staff yang tinggi akan dapat dikembangkan potensi-potensi sehingga disiplin diri akan tumbuh serta karyawan akan memberikan segala kemampuannya untuk bekerja seoptimal mungkin. Untuk menjaga konsistensi disiplin kerja perlu adanya keteladanan yakni pimpinan harus dijadikan panutan atau contoh. “Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pimpinan.”

Pendapat ini didukung oleh Paul Hersey yang menyatakan bahwa jalan baik untuk mendisiplinkan bawahan atau rakyat banyak ialah pemimpin-pemimpin harus memberikan kecintaan, pengorbanan dan teladan, kejujuran dan kesederhanaan sesuai ucapan dan tingkah lakunya, mau bekerja keras untuk kesejahteraan anggota dan bukan untuk kemakmuran dirinya sendiri.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah yaitu proses pemahaman seorang guru dalam memberikan arti mengenai kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah berdasarkan pengamatan, pengalaman, perhatian dan kepercayaan yang terseleksi selama menjadi guru. Dapat disimpulkan bahwa dalam tubuh sekolah, kepemimpinan hendaknya dikembangkan diantara semua guru, di semua tingkatan.

Semua guru hendaknya berpartisipasi dalam mengembangkan visi dan misi sekolah menghadapi era masa depan. Semua anggota kelompok organisasi hendaknya rela menerima tanggung jawab baru, mengambil resiko, membina konsensus, dan saling percaya mempercayai di antara kolega. Pemimpin harus yakin bahwa semua orang memiliki keterampilan memimpin yang ada di dalam diri masing-masing, dan keterampilan tersebut dapat dikembangkan.

Kepemimpinan bukan sesuatu yang mistik, akan tetapi terdiri atas sejumlah keterampilan yang dapat dilatih dan dikembangkan, walaupun disadari bahwa ada faktor bakat alami tertentu yang melekat pada setiap orang. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Kepala sekolah di MAS Amaliyah Sunggal menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan cara memberikan strategi yang sesuai dalam merangsang kinerja guru menjadi lebih baik antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan penghargaan, seperti:

- 1) Pembinaan disiplin, kepala sekolah di MAS Amaliyah Sunggal sudah menegakkan disiplin kepada para guru agar berangkat lebih awal dari siswanya. Disiplin di sini

tidak hanya untuk para siswa saja, tetapi guru juga harus disiplin untuk memberikan contoh kepada para siswa.

- 2) Pemberian motivasi, kepala sekolah di MAS Amaliyah Sunggal selalu memberikan motivasi kepada para guru, karyawan dan para siswanya. Karena setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda, hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan motivasi para guru.
- 3) Penghargaan, yang diberikan kepala MAS Amaliyah Sunggal meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2014. Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Alben Ambarita. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Graham Ilmu. E. Mulyasa. Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah.
- Hadari Nawawi. 1996. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.
- Herawati Syamsul. 2017. Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama, Jurnal Idaarah, Vol.1, No. 2.
- Hersey. Dkk. 1995. Terjemahan Agus Dharma, Manajemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Imam Gunawan Djum Noor Benty. 2017. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Dr. A..A Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Robbins dan Stephen P. 1996. Terjemahan Hadyana Puja Atmaja. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sommer, S.M. & Merritt, D.E. 1994. The Impact of a TQM Intervention on Workplace Attitudes in a Health-care Organization, Journal of Organizational Change Management. Vol.7. No.2.
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- T.J., Douglas & Judge W.Q. 2021. Total Quality Management Implementation and Competitive Advantage: The Role of Structural Control and Exploration. Academy of Management Journal, Vol.44, No.1.
- Wahyudi Imam. 2012. Mengejar Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta.