

## Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hubbulwathon

T Darmansah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Corresponding Author : [teng kudarmansah@uinsu.ac.id](mailto:teng kudarmansah@uinsu.ac.id)

### ABSTRACT

#### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

25 April 2024

Revised

13 May 2024

Accepted

03 June 2024

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kewajiban sentral dalam membimbing dan menumbuhkan kinerja practitioner di lingkungan pendidikan. Penelitian ini bermaksud untuk menjabarkan hasil strategi dan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja practitioner. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus di beberapa sekolah menengah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, observasi kelas, dan analisis dokumen kebijakan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja practitioner. Kepala sekolah yang bisa memberikan arahan yang nyata, memberdayakan staf, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong terciptanya budaya pembelajaran yang dinamis di sekolah. Selain itu, kebijakan penilaian kinerja practitioner yang transparan dan berorientasi pengembangan turut berperan dalam merangsang upaya pengembangan diri para pendidik. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya mengembangkan program pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman kepala sekolah dalam mengelola dan memotivasi tenaga kependidikan. Dengan cara ini, sekolah diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru dan menyediakan lingkungan yang mendorong peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci

*Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu lembaga tempat berlangsungnya proses pembelajaran dan pertukaran ilmu pengetahuan antara guru dan siswa. Peran kepala sekolah mempunyai potensi besar untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin dalam lingkungan pendidikan, khususnya sekolah, tetapi juga bertindak sebagai manajer, fasilitator, dan bahkan pengawas (Firdiansyah, 2021).

Efektivitas pelaksanaan pembelajaran yang optimal sangat bergantung pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin lingkungan sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu mengarahkan seluruh warga sekolah pada

mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi. Salah satu tanggung jawab kepala sekolah yang paling penting ialah memotivasi warga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap semua orang di sekolah, dan komunikasi interpersonal yang baik merupakan alat penting untuk melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan sistem pendidikan suatu sekolah sebenarnya tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungannya. Peran kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Hal ini menjadi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tanggung jawab pimpinan sekolah sehingga memerlukan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memahami dan mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan staf pengajar yang berada di bawah komandonya. Tujuannya adalah agar kinerja guru senantiasa terjaga dan ditingkatkan. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah, dimana perhatian terhadap aspek kemanusiaan menjadi landasan utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan ( Syafaruddin dkk, 2020).

Menciptakan komunikasi positif antar manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman merupakan strategi efektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini tanggung jawab utama untuk meningkatkan efektivitas kerja guru berada di tangan direktur. Bradley dkk (2021) menyatakan bahwa efektivitas guru mencerminkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas di sekolah dan tindakan guru dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peran kepala sekolah mempunyai dampak yang signifikan dalam memotivasi guru dan meningkatkan kinerja tugas dan tanggung jawabnya. Saat ini, peningkatan kinerja guru di Indonesia sudah menjadi kebutuhan yang mendesak. Buruknya kinerja seorang guru merupakan tanda tidak mampunya seorang kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Dampaknya tidak hanya pada guru, tapi juga kemajuan siswa. Potensi yang dimiliki siswa belum tergali dan dikembangkan secara maksimal (Nasib dkk, 2018).

Oleh karena itu, guru memerlukan bimbingan dan arahan serta bantuan pemangku kepentingan lainnya mengatasi kesulitan yang akan datang sehingga guru dapat mengembangkan potensinya untuk dimiliki secara optimal Allah swt juga memberi semangat kepada orang-orang beriman yang beriman, yang berencana membuat rencana apa yang akan terjadi di masa depan, sesuai dengan firman-Nya dalam Al-Qur'an "Hai orang-orang yang

beriman, jadilah orang-orang yang bertakwa; Kepada Tuhan dan hendaknya setiap orang memperhatikan apa yang telah dilakukannya untuk hari esok (Akhirat); Dan bertakwalah kepada Allah, niscaya Allah lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al Hasyr [59]: 18). Ayat di atas menegaskan bahwa setiap orang meyakini profesinya, termasuk guru dapat mempersiapkan diri untuk memenuhi kewajibannya di masa depan. Sebagai konsep dasar kepemimpinan menurut pengertian para ahli bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan untuk memberi inspirasi, membimbing, mengarahkan atau untuk mengendalikan osyah rang lain (Firdiansyah dkk, 2021). Artinya kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan manusia untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mengarahkan atau membimbing orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu mencapai tujuan bersama

Pelatihan guru baik melalui lokakarya, evaluasi kinerja guru, diskusi, dan pembinaan harus terus dilanjutkan agar efektivitas guru semakin meningkat. Sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016, efektivitas kerja guru diukur dengan standar proses yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pemantauan pelaksanaan pembelajaran. sedang belajar. proses pembelajaran. Kegiatan ini melibatkan berbagai cara untuk mencapai tingkat optimal. Menurut Sedarmayant, sumber daya yang mempengaruhi kinerja optimal terdiri dari individu, organisasi, dan lingkungan eksternal. Masalah internal dapat berupa kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, motivasi, faktor kepribadian, sumber daya keuangan, kesiapan kerja dan orientasi nilai. Sementara itu, permasalahan di tingkat organisasi berkaitan dengan sistem, peran kelompok, kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, dan iklim organisasi (Hardono dkk, 2017).

Oleh karena itu, hubungan antara manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja saling mempengaruhi faktor efisiensi kerja guru. Demikian pula tingkat manajemen dan motivasi kerja menentukan efektivitas kerja guru. Kelangsungan hidup dan keberhasilan sekolah saat ini bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam mengantisipasi perubahan eksternal. Dalam hal ini sekolah harus mempunyai kepala sekolah yang mengelola administrasinya secara efektif. Tantangan kepala sekolah adalah bagaimana menjadi penggerak atau pelopor perubahan di sekolah yang dikelolanya (Noormahmuda, 2021). Hal ini menjadi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tuntutan pimpinan sekolah karena memerlukan dukungan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Selain itu motivasi kerja kepala

sekolah dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja para guru dan guru sekolah lainnya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yakni penelitian yang berusaha menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan secara murni apa adanya sesuai dengan konteks penelitian. Berdasarkan metode, metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data seperti observasi di sekolah, dan melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan disekolah.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dikatakan bahwa kinerja guru dianggap baik ketika dalam proses pembelajaran mereka telah memperoleh kompetensi khusus, sebagaimana dijelaskan oleh Syaiful Sagala (2003). Kompetensi yang dimaksud mencakup: 1) kemampuan dalam memandang dan mendekati permasalahan pendidikan dari perspektif masyarakat global, dan 2) kemampuan lainnya. Untuk berkolaborasi secara kooperatif dan bertanggung jawab dalam peran dan tugas mereka dalam masyarakat, guru harus memiliki beberapa kompetensi, sebagaimana dijelaskan oleh Syaiful Sagala (2003). Kompetensi tersebut melibatkan: 1) kemampuan untuk melihat dan mendekati permasalahan pendidikan dari perspektif masyarakat global, 2) kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai peran dan tugas mereka dalam masyarakat, 3) kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis, dan 4) motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan perubahan. Semua ini bertujuan mencapai pelatihan dan pencapaian tujuan pembelajaran yang bermutu, efektif dan efisien. Guru harus mengembangkan dirinya dengan baik, karena tugas seorang guru adalah mengembangkan dan mengembangkan keterampilan peserta didik dalam belajar mengajar secara profesional.

Memberikan nasehat kepada anak sekolah saat menjalankan tugas seorang pendidik adalah salah satu cara di mana kepala sekolah bertindak sebagai pendidik. Seperti yang dikatakan oleh hasil wawancara kepala sekolah "Jika ada satu atau dua guru yang melakukan kesalahan dalam pembelajaran atau tidak menaati perintah saya, saya mengadakan pertemuan untuk menasihati guru tersebut. Namun saat memberi nasehat jika pertemuan tersebut tidak dilewatkan dalam keadaan marah, namun peristiwa tersebut digambarkan seolah-olah terjadi di tempat lain tapi sebenarnya kejadian ini terjadi disini. Dan hal ini terlihat ketika saya menyebutkan gambaran kasus ini

disini juga terjadi hal yang sama, guru hanya diam saja. Karena saya tidak ingin membicarakan masalah satu orang saja, saya salah dengan guru yang lain, namun saya langsung to the point dan menyampaikannya dalam pertemuan dimana semua guru berkumpul, sehingga semua guru disini merasakan hal yang sama dan berusaha menghindari hal seperti itu.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terkadang faktor-faktor ini dapat disebabkan oleh diri sendiri karena kurangnya motivasi kerja, pengetahuan dan visi. Bisa juga datang dari Anda berupa rekan kerja, manajer, dan lingkungan sekitar tempat kerja. Secara umum guru dapat dipengaruhi oleh semangat kerja rekan-rekannya, lingkungan kerja yang nyaman juga sangat mempengaruhi semangat kerja guru, lingkungan kerja yang kotor dan tidak menyenangkan juga mempengaruhi semangat kerja. Manajemen kepala sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan organisator, pemberi pengaruh dan motivator kerja guru. Oleh karena itu, baik kinerja seorang guru tidak lepas dari peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi sekolah, namun kepala sekolah harus mampu membimbing, memotivasi, mengenal guru lebih baik dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. suasana di sekolah. . untuk mencapai hal ini. tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan (Mohammad. M, 2021).

Berdasarkan informasi yang diperoleh di lapangan, pengelolaan MTs Hubbulwaton yang berciri demokratis dapat digambarkan pada tiga permasalahan utama, dimana kepala madrasah senantiasa melibatkan lingkaran dekatnya dalam pengambilan keputusan. Dalam menjalankan programnya, pemimpin ini selalu berdiskusi atau meminta pendapat bawahannya. Pendekatan ini sesuai dengan hasil wawancara, dimana guru sekolah menjelaskan bahwa kepemimpinan di MTs Hubbulwathon didasarkan pada kesepakatan bersama yang dibuat melalui musyawarah, sehingga tidak ada yang merasa tidak adil.

Pimpinan madrasah menjadikan hasil diskusi sebagai prioritas utama ketika mengambil keputusan mengenai kurikulum, pengembangan sekolah, pengembangan siswa, dan pengembangan guru. Selain itu, pemimpin ini secara aktif melibatkan staf dan guru dalam kegiatan negosiasi untuk mengambil keputusan tentang berbagai aspek sekolah. Gaya manajemen demokratis ini menekankan pentingnya kerja sama dan partisipasi semua pihak dalam proses pengambilan keputusan.

Penting untuk dicatat bahwa kepala Madrasah MTs Hubbulwathon tidak hanya membuat keputusan bersama tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan saling percaya, menghormati dan percaya diri. Pemimpin

madrasah mengutamakan pengelolaan diri, bersikap adil terhadap bawahannya, serta menumbuhkan sikap hormat dan hormat terhadap pemimpin pada bawahannya. Alhasil, para guru dan staf kantor sekolah mengikuti perintah dan rekomendasi kepala sekolah yang karismatik tersebut.

Selain itu, kepala madrasah MTs Hubbulwathon dengan bijak mengalokasikan waktunya untuk melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan perubahan sekolah. Hasilnya, staf dan guru secara konsisten mendukung program sekolah yang diusulkan pada setiap pertemuan perencanaan dan evaluasi.

Kepala Madrasah MTs Hubbulwathon meluncurkan beberapa inisiatif alternatif untuk meningkatkan profesionalisme dan efisiensi guru. Seperti yang dikatakan Bapak Abdul Kadir, Kepala MTs Hubbulwathon dalam wawancara pada 20 Desember 2023, hal itu dilakukan dengan tujuan untuk mendorong prestasi siswa dan kualitas pelaksanaan kegiatan pembelajaran di madrasah..

Dalam menilai hasil kerja guru sekolah, pimpinan madrasah menetapkan kriteria berdasarkan standar kualifikasi (SK) Nomor 025/01/1995 Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tentang standar prestasi kerja. Standar ini menekankan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan seorang guru sekurang- kurangnya harus mencakup tanggung jawab guru dalam proses belajar mengajar atau dalam pengawasan.

Selain itu, staf kantor juga mengatakan bahwa para guru madrasah Hubbulwath telah berupaya meningkatkan kualitas tugas pendidikannya. Hal ini bermula dari kemampuannya sendiri dan tidak lepas dari peran aktif kepala sekolah dalam memantau, memotivasi dan mendukung guru. Tujuan kepala sekolah adalah agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas pengajaran sekolah secara berkelanjutan

Sesuai visi Locke, kepala sekolah diharapkan mendorong tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program yang dirancang secara bertahap. Sebagai ciri pemimpin yang efektif, kepala sekolah harus memiliki motivasi dan bakat di samping pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, sebagaimana disebutkan (Ahmad 2016). MTs Hubbulwathon memiliki 44 guru yang terdiri dari 16 guru laki-laki dan 28 guru perempuan. Selain itu, pegawainya berjumlah 8 orang diantaranya Staf Tata Usaha (TLÜ), Pustakawati, Office Boy (OB), Satpam, Tukang Kebun, dan Satpam Sekolah. Latar belakang pendidikan para guru beragam, baik lulusan perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi lainnya..

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala MTs Hubbulwathon dan beberapa guru terkait kinerja guru, ditemukan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya sebatas membayar gaji bulanan saja. Kepala Sekolah juga secara aktif menawarkan sejumlah gaji MT serta imbalan dan tunjangan di luar anggaran. Beberapa insentif tersebut antara lain: 1) menawarkan tambahan penghasilan sebesar Rp 200.000 per bulan kepada guru yang telah bekerja minimal satu tahun, mengajar lebih dari 18 jam dan bersekolah penuh waktu, dan besaran tambahan penghasilan tersebut berubah setiap tahunnya. dan cenderung meningkat; 2) formulir kerja tahunan bagi guru dan seluruh pegawai; 3) Pemberian THR dan paket Idul Fitri kepada guru sebelum Ramadhan dan Idul Fitri; 4) mengundang guru untuk bertamasya pada setiap akhir tahun ajaran, jika mereka telah bekerja minimal satu tahun dan tidak pernah mangkir dari tugasnya; 5) sarana dan prasarana sekolah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan pembelajaran di kelas ditingkatkan setiap tahunnya dengan tujuan agar guru merasa nyaman baik betah di sekolah maupun di lingkungan sekitar serta selama mengajar di kelas.

Peraturan Pemerintah Republik Indonsia Nomor 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa standar kualifikasi guru memiliki tujuh bagian, yang meliputi a) pengembangan kurikulum; b) pelaksanaan interaksi belajar mengajar; c) evaluasi hasil belajar siswa; d) pelaksanaan pemantauan hasil evaluasi hasil belajar siswa; e) pengembangan profesional; f) memahami visi pendidikan; g) pengelolaan bahan kajian akademik sesuai mata pelajaran yang diajarkan. Namun menurut Nasution (2003), guru harus memiliki keterampilan profesional yang meliputi penguasaan bahan ajar, strategi pembelajaran, metode, penguasaan konseling dan bimbingan, dan penguasaan penilaian pembelajaran. Rosyada (2004) menyatakan bahwa peran seorang guru di dalam kelas antara lain membuat rencana pembelajaran yang cerdas, berkomunikasi secara efektif dengan siswa, mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif, pengelolaan kelas dan penilaian yang tepat. Daryanto (2005) juga menekankan peran guru dalam pembelajaran yang meliputi pembuatan rencana pembelajaran, pengorganisasian kegiatan belajar mengajar, dan berperan sebagai guru atau siswa. Kompetensi pendidikan dan pengajaran meliputi kondisi, nilai dan mutu. Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kualitas dan keahlian yang tinggi, dapat meningkatkan hasil belajar siswa, dan mempunyai kemampuan mempengaruhi proses belajar mengajar siswa (Basri, 2012). Peran guru dapat dibagi menjadi empat kategori: 1) Demonstrator (mempraktikkan apa yang diajarkannya); 2) guru

kelas (menciptakan ruang kelas yang mendukung, terorganisir, teratur dan terkendali yang mendukung proses belajar mengajar).

Hasil kerja guru dapat dilihat dari hasil yang dicapai siswa. Dalam konteks pembelajaran, sistem evaluasi menjadi acuan untuk mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, dimana sistem evaluasi tidak hanya berupa tugas dan tes saja, tetapi guru juga menilai siswa dari segi afektif dan kognitif. dan perspektif psikologis.

## KESIMPULAN

Hasil kajian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas guru menunjukkan bahwa peran kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi guru. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberi semangat serta memberdayakan guru untuk mencapai hasil yang optimal. Beberapa pengamatan dapat dilakukan dalam konteks ini: 1) Pentingnya Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yaitu. kemampuan menginspirasi dan menciptakan visi bersama, memberikan dukungan dan mengembangkan potensi guru, berperan penting dalam meningkatkan efektivitasnya, 2) Komunikasi yang efektif dan keterlibatan guru: Komunikasi yang jelas dan keterlibatan aktif pimpinan sekolah dalam mendengarkan dan menanggapi kebutuhan dan keinginan guru dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam belajar dan mengajar, 3) Pengembangan profesional: Kepala sekolah berkontribusi terhadap pengembangan profesional guru dengan memberikan pelatihan dan dukungan yang sesuai agar guru dapat terus meningkatkan keterampilan mereka. Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif tetapi mempunyai implikasi strategis terhadap peningkatan kualitas belajar mengajar melalui pemberdayaan guru. Penerapan praktik manajemen yang ditemukan dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan dan praktik manajemen tingkat sekolah untuk mencapai tujuan peningkatan efektivitas guru secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syarwali (2016) *kepemimpinan kepala sekolah*, Yogyakarta : Deepublishhso
- Bradlay Setiyaadi, Viona Rosalina (2021) *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*, Jurnal Ilmiah Pendidikan.



- Djamarah, Syaiful. B (2006) *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*: Jakarta : Rinka
- Firdiansyah (2021) *Peran kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan
- Hardono, Haryono, Amin yusuf (2017) *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*
- Mulyasa, E (2005) *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*: bandung Rmaja Rosda Karya
- Nasib TuaLumban Gaol, Paningkat Siburian (2018) *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru* Jurnal Manajemen Pendidikan
- Noormahmudah, (2021) *Kepemimpinan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*.
- Syaiful Sagala (2003). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Alfabeta