

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MA PONPES ABDUR ROHMAN KECAMATAN KIKIM
TIMUR KABUPATEN LAHAT



SKRIPSI SARJANA S.1

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh :

TRISNAWATI

NIM : 0820 053

Jurusan Pendidikan Agama Islam

FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG

2012

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga formal sebagai wahana untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan pendidikan, sudah barang tentu memiliki peranan yang sangat penting untuk menghasilkan manusia-manusia berkualitas dalam rangka mendukung proses percepatan pembangunan.

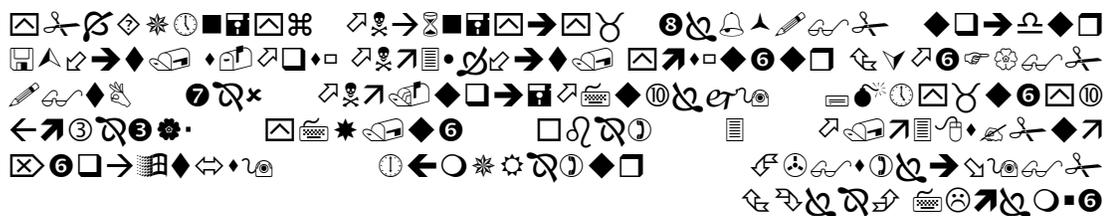
Dalam suatu lembaga pendidikan kepala sekolah merupakan pemimpin puncak yang harus menguasai seluruh bagian yang terdapat di sekolah untuk digerakkan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menguasai sifat-sifat kepemimpinan yang baik, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat dicapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu pada dasarnya juga manusia adalah makhluk social atau bermasyarakat, yang menurut Aristoteles disebut "*Zoon Politicon*", sehingga pada dasarnya pula manusia itu tidak dapat hidup wajar dengan menyendiri. Hampir sebagian besar tujuannya ternyata dapat terpenuhi, apabila manusia itu berhubungan dengan manusia atau orang lain.

Dalam usahanya untuk bermasyarakat, maka manusia berkelompok atau memasuki sesuatu kelompok atau organisasi, juga demi mencapai sesuatu kepuasan lahir serta peningkatan diri. Kelompok atau organisasi itu kemudian menjadi

himpunan manusia dengan berbagai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Bila dalam organisasi tersebut kemudian ada yang sangat menonjol, dan diakui kelebihannya oleh anggota-anggota atau sebagian besar anggota-anggotanya, terutama dalam mempengaruhi dan menggerakkan usaha bersama dalam mencapai sesuatu tujuan yang telah ditetapkan, maka ia disebut pemimpin. Proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan seperti yang telah ditentukan terlebih dahulu disebut sebagai kepemimpinan.¹

Sondang P. Siagian berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsiah nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.² Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada di dalamnya berhasil dan efektif. Dalam QS Al-An'am 165 dijelaskan :



Artinya :

¹ Moch. Idochi Anwar, *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Angkasa, 1990) hal. 3

² Moch Idochi, *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfa beta, 2004) hal 77

“Dan dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”³(QS Al-An’am : 165)

Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, walaupun pekerjaannya berbeda-beda dan bermacam-macam, dengan organisasi dimaksudkan supaya pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Dalam penelitian ini menggunakan organisasi sebagai sebuah lembaga pendidikan yaitu sekolah. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, yang dimaksud pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua level kelembagaan pendidikan. Para pemimpin pendidikan harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu atau kualitas dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu, fungsi-fungsi dari kepemimpinan pendidikan haruslah tertuju pada mutu atau kualitas belajar.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi sekolah (Kepala Sekolah), dapat dikatakan berhasil apabila tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan-tujuan dari individu yang ada didalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan orang dan hubungan kerjasama antara individu.

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang : asy-Syifa’, 2000) hal, 136

Pemberdayaan mutu pendidikan secara umum ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu factor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Guru merupakan salah satu faktor utama yang sangat menentukan keefektifan kerja guru adalah kinerja guru tersebut. Keefektifan guru hanya dapat dicapai bila para guru memiliki kinerja yang tinggi dan baik. Bahkan pandangan yang lebih luas, mutu belajar siswa secara langsung juga dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik. Dalam proses pembelajaran, bila guru memiliki kinerja yang baik, siswa akan dapat belajar lebih mudah dan dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Para guru atau pun staf lainnya akan mempunyai kinerja yang baik apabila kepala sekolah mampu menerapkan kepemimpinan secara efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru, perlu diperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Tiap-tiap pemimpin memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk bekerjasama. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengenal terlebih dahulu situasi lingkungan atau keadaan dan sifat serta sikap para bawahannya yang akan dipimpinya agar dapat menerapkan cara memimpin yang paling tepat.⁴

Berdasarkan cara kepala sekolah dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinannya dalam ruang kerja yang dipimpinya, maka dapat diklasifikasikan kepemimpinan pendidikan ada tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya

⁴ Saipul Annur, *Administrasi Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2008) hal. 58

kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, gaya kepemimpinan demokratis.

Masalah penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dewasa ini merupakan masalah yang menjadi pusat perhatian dalam pengembangan pendidikan di Indonesia.

Mutu pendidikan merupakan konsekuensi langsung dari suatu perubahan dan perkembangan berbagai aspek kehidupan. Tuntutan terhadap mutu pendidikan tersebut menjadi syarat terpenting untuk dapat menjawab tantangan, perubahan dan perkembangan dunia pendidikan. Hal itu diperlukan untuk mendukung terwujudnya manusia Indonesia yang cerdas dan berkehidupan yang damai, terbuka dan berdemokrasi serta mampu bersaing secara terbuka di era global. Untuk itu pembenahan dan penyempurnaan kinerja pendidikan menjadi hal pokok, yang perlu segera dituntaskan yaitu kinerja guru. Kinerja guru itu sendiri adalah suatu prestasi yang diperlihatkan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Salah satu program peningkatan mutu pendidikan adalah meningkatkan mutu pengelolaan dan kepemimpinan kepala sekolah. Pembinaan untuk meningkatkan pengetahuan, kepemimpinan, dan kemampuan pengelolaan kepala sekolah perlu terus di galakkan dalam rangka mendukung tercapainya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama yang perlu segera di kembangkan. Saat ini saja sudah menunjukkan bahwa kemampuan

kepala sekolah masih relatif rendah. Sebagai kepala sekolah cenderung hanya menangani masalah administrasi, memonitor kehadiran guru, atau membuat laporan ke pengawas, dan belum menunjukkan peranan sebagai pemimpin yang profesional. Selain itu kepala sekolah sekarang banyak yang datang terlambat sehingga secara tidak langsung akan memberikan dampak yang buruk bagi bawahannya. Kemudian kepemimpinan yang seenaknya membuat kinerja bawahannya menurun. Dan seharusnya seorang kepala sekolah harus bisa lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah MA Ponpes Abdur Rahman Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Dengan melalui beberapa tahap untuk mencapai keberhasilan mulai dari awal merintis sampai pada titik keberhasilannya seperti yang telah terbukti sekarang ini. Semua tidak mungkin terlepas dari campur tangan kreatifitas kepemimpinan kepala sekolah yang sangat mempengaruhi baik mengenai usaha atau upaya yang diterapkannya sehingga hasil yang diperoleh "berhasil" seperti sekarang ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.*

B. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan Kepala sekolah yang seenaknya saja membuat kinerja guru menurun.
2. Kepala sekolah selalu mengadakan rapat bulanan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran.
3. Kepala sekolah yang sering datang terlambat yang akan memberikan contoh yang jelek untuk para guru.
4. Kepala sekolah selalu memotivasi guru.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas dan mengambang maka peneliti merasa perlu untuk membuat pembatasan masalah yang lebih spesifik dan jelas. Adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini dilaksanakan di MA Ponpes Abdur Rohman Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat
- b. Penelitian ini bersifat terbatas pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, meliputi gaya kepemimpinan demokrasi

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan apa saja yang diterapkan kepala sekolah di MA Ponpes Abdur Rohman?
2. Bagaimana kinerja guru di MA ponpes Abudr Rohman ?
3. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ponpes Abdur Rohman?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MA ponpes Abudr Rohman
3. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ponpes abdur Rohman.

F. Manfaat Penelitian

Setelah menentukan tujuan, selanjutnya menentukan kegunaan atau manfaat penelitian dari dilaksanakannya suatu penelitian, baik untuk pengembangan teori, bagi peneliti maupun khalayak umum.

Adapun penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti adalah sebagai pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru mengajar materi pelajaran pendidikan agama Islam.
2. Bagi pengembang pendidikan adalah sebagai pengetahuan dalam mengembangkan kualitas pendidikan.
3. Bagi khalayak umum adalah sebagai pengetahuan atau informasi untuk menambah partisipasi dan kepedulian terhadap pendidikan, khususnya dalam membantu kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinannya.

G. Definisi Operasional Variabel

Studi tentang kepala sekolah merupakan pembahasan yang sangat luas dan kompleks. Sehingga tidak memungkinkan untuk dibahas secara keseluruhan. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memberikan penafsiran serta untuk memudahkan dalam memahami maksud dari judul skripsi ini, maka terlebih dahulu perlu penulis tegaskan arti dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi tersebut sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah

Yang dimaksud gaya disini merupakan cara ataupun tipe bagaimana cara seseorang memimpin bawahannya. Kemudian kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antarperan, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya. ⁵

Sedangkan Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai ”seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Jadi disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah bagaimana cara seorang kepala sekolah dalam memimpin ataupun mempengaruhi perilaku orang lain untuk sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah melakukan pengembangan staf dengan mengikutkan staf dalam seminar, diskusi, dan sejenisnya
2. Kepala Sekolah membimbing karyawan dalam menyusun program kerja
3. Kepala Sekolah membuat struktur organisasi di sekolah
4. Untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, kepala Sekolah bertindak demokratis dalam mengarahkan guru dan menerima masukan-masukan yang positif dari guru.
5. Kepala Sekolah selalu mendiskusikan upaya peningkatan mutu belajar-mengajar dengan dewan guru.
6. Kepala Sekolah mau menerima masukan dari dewan guru dalam hal peningkatan prestasi belajar siswa.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 1995) hal, 17

2. Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pengajar dan pemikul tanggung jawab utama dalam pengelolaan pengajaran, sesuai dengan bidang studi keahliannya. ⁶Guru adalah profesi yang dianggap oleh masyarakat sebagai pekerjaan yang mulia dan luhur karena mereka adalah orang yang berilmu dan berakhlak, jujur, baik hati, disegani serta menjadi teladan masyarakat. Guru juga mempunyai peranan untuk mencerdaskan generasi penerus bangsa. Guru tidak hanya dituntut mempunyai pengetahuan tetapi diharapkan mempunyai kemampuan agar apa yang akan disampaikan guru kepada siswa mereka dapat diterima dengan baik oleh siswa. Dalam suatu organisasi yang dalam hal ini adalah sekolah, guru dipimpin oleh kepala sekolah. kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai akan membuat kinerja guru menjadi baik.

Seorang guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru adalah orang yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

⁶ Ermis Suryana, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Palembang, Grafika Telindo Press : 2009) hal, 225

Sebelum memahami kinerja guru itu apa, ada baiknya kita tahu dulu apa itu kinerja. Pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu :

1. Stolovitch and Keeps menurutnya Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
2. Hersey and Blanchard, Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
3. Griffin Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.⁷

Jadi, Kinerja guru yang dimaksud adalah kemampuan seseorang guru yang memberikan pelajaran di sekolah dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan indikator merencanakan program dan merumuskan tujuan, materi, metode, fasilitas, dan melaksanakan yaitu menyampaikan materi, membangkitkan minat dan perhatian. Sehingga tercipta kondisi yang dapat mencapai tujuan.

Indikator-indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran prestasi kerja guru adalah :

⁷ [http://edukasi.kompasiana.com/2011/02/17/peran-kinerja-guru-dalam-meningkatkan-kwalitas-
pendidikan-ditinjau-dari-input-proses-dan-output/](http://edukasi.kompasiana.com/2011/02/17/peran-kinerja-guru-dalam-meningkatkan-kwalitas-pendidikan-ditinjau-dari-input-proses-dan-output/)

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan, dan keberhasilan mengajar
2. Kuantitas kerja, yaitu mengenai output, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, dan rajin
4. Sikap, yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.⁸

H. Kajian Pustaka

Sehubungan dengan adanya ide dan gagasan penulis tentang skripsi yang berjudul “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat*”. Dengan ini penulis meneliti dan mengkaji terlebih dahulu pada penelitian yang ada hubungannya dengan yang penulis angkat.

Pertama, pada skripsi Kariana.(2010) yang berjudul “*Hubungan Peranan Kepala Madrasah Dengan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang*”, menurutnya, untuk diangkat menjadi kepala sekolah, maka seseorang hendaklah memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Ijazah harus sesuai dengan jenis sekolah.
2. Pengalaman kerja dibutuhkan untuk mengukur sejauh mana kemahirannya dalam membidangi pekerjaan, hal ini akan memperlancar pendayagunaan kerja secara efektif.

⁸Ranupandoyo, H. dan Suad Husnan.. *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, BPFE : 1984) hal. 126

3. Kependidikan yang baik sangat menunjang kerjasama antara kepala sekolah dan profesional bawahannya.
4. Memiliki kemampuan dan ilmu pengetahuan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.⁹

Kedua, pada skripsi Siti Maryana (2003) dalam skripsinya yang berjudul “*Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Mengajar di SMPN 3 Palembang¹⁰*”. Menurut skripsi tersebut dijelaskan sebagai kepala sekolah yang memimpin dalam suatu lembaga pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting, karena kepala sekolah merupakan orang yang memimpin jadi perlu untuk meningkatkan motivasi guru agar tujuan dari sekolah tercapai.

Ketiga, menurut Misni (2009) dalam skripsinya yang berjudul “*Pelaksanaan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAI di MI al-Hamidiyah Kertapati Palembang¹¹*”. Menurutnya sebagai seorang kepala sekolah harus terus-menerus melakukan kunjungan kelas, observasi kelas.

I. Kerangka Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu kelompok manusia biasanya menempatkan seseorang yang patut untuk ditokohkan, dan menempatkannya pula dalam suatu kedudukan yang

⁹ Kariana, *Hubungan Peranan Kepala Madrasah Dengan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang*, (Palembang : Skripsi , 2010) hal. 12

¹⁰ Siti Maryana, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Mengajar di SMPN 3 Palembang*, (Palembang : Skripsi , 2003) hal. 15

¹¹ Misni, *Pelaksanaan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAI di MI al-Hamidiyah Kertapati Palembang*, (Palembang : Skripsi , 2009) hal. 10

terhormat, mereka itulah yang dikenal sebagai pemimpin. Dibawah ini terdapat berbagai pendapat tentang pengertian pemimpin.

1. Prof. Dr. Arifin Abdurrahman, pemimpin adalah orang yang dapat menggerakkan orang lain yang ada di sekelilingnya untuk mengikuti jejak pemimpin tersebut.
2. Prof. Dr. Sarwono Prawiriharjo, orang yang baru dinamakan pemimpin apabila berhasil menumbuhkan pada bawahan perasaan ikut serta, ikut bertanggung jawab terhadap ekerjaan yang sedang diselenggarakan dibawah pimpinannya.
3. Prof. Prajudi Atmosudirdjo, S.H. pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain agar orang lain mau menjalankan apa yang dikehendaknya¹².

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selain beberapa pendapat para ahli diatas tentang pemimpin ada juga beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Menurut Wiles, bahwa kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok.
2. Menurut Siagian, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹³

Kemudian, Nurkholis dalam bukunya yang berjudul Manajemen Berbasis Sekolah berpendapat bahwa :

¹² U. Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1985) hal , 5

¹³ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Pendidikan dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994) hal, 62

Kepemimpinan adalah terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Kata *leader* muncul pada tahun 1300an, sedangkan kata *leadership* muncul belakangan sekitar tahun 1700an. Dalam definisi secara luas kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya.¹⁴

Pengertian tersebut menunjuk bagaimana seorang pemimpin mampu menggunakan kewenangannya untuk menggerakkan organisasi melalui keputusan yang dibuat. Fungsi kepemimpinan itu sendiri adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau mendengarkan kritik, memperhatikan isi kritik, bukan mencari siapa pengkritik.

Dari beberapa pengertian diatas bisa digaris bawahi bahwa kepemimpinan atau kegiatan memimpin merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan.

2. Pengertian Gaya dan Pengertian Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya kita harus tahu dulu pengertian dari gaya dan kepala sekolah. Yang dimaksud gaya disini merupakan cara

¹⁴ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Grasindo, 2003) hal.153

ataupun tipe bagaimana cara seseorang memimpin bawahannya. Gaya ataupun tipe yang digunakan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru, apabila kepala sekolahnya memimpin seenaknya saja bagaimana tujuan pendidikan akan tercapai. Kemudian kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya.¹⁵

Sedangkan secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Selain itu kepala sekolah juga sebagai administrator harus mengorganisasikan semua sumber daya secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶

Jadi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah bagaimana cara seorang kepala sekolah dalam memimpin ataupun mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya untuk sama-sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada setiap organisasi seorang pemimpin harus mampu menunjukkan aktivitasnya. Untuk mencapai tujuan seorang pemimpin tidak terlepas dari gaya yang ia lakukan dalam mempengaruhi bawahannya.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang digunakan adalah demokratis, gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya, yang

¹⁵ Silahkan akses
<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2108151-pengertian-kepala-sekolah/#ixzz1QYEy7v55>
(temu kembali 5 juli 2011)

¹⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Umum Penyelenggaraan Administrasi Sekolah Menengah*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989) hal. 27

bersama-sama dengan kelompoknya berusaha dan bertanggung jawab, maka semua anggota diajak ikut serta dalam kegiatan.¹⁷ Dalam gaya kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, ide cerdas, minat, dan perhatian dan lain-lain yang membeda-bedakan antara individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama. Dari uraian diatas telah jelas bahwa gaya kepemimpinan demokratis selalu berpihak pada kepentingan anggota, dengan berpegang pada prinsip mewujudkan kebenaran dan keadilan untuk kepentingan bersama.

3. Pengertian Kinerja Guru

Guru juga mempunyai peranan penting dalam suatu sekolah karena guru adalah seseorang yang mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya. Selain itu banyak pengertian dari kata guru. Dalam pandangan masyarakat Jawa, guru bisa di lacak melalui akronim *gu* dan *ru*, *gu* artinya dapat digugu dan *ru* berarti bisa ditiru. Dengan demikian guru adalah orang yang dalam tutur kata, gerak gerik dan perbuatannya bisa dianut dan dicontoh oleh masyarakat umum.¹⁸

Guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, guru mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan dari

¹⁷ Saiful Annur., *Op. Cit.*, hal, 52-62

¹⁸ Hadi Supeno, *Potret Guru*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1995) hal. 126

kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran, namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Sedangkan, Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.¹⁹

Jadi, kinerja guru adalah suatu aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada anak didik sesuai dengan kemampuan dan keprofesionalan yang dimilikinya.

Dengan kinerja yang tinggi disertai dengan kemampuan dan keprofesionalan. Tanggung jawab, tugas dan perannya sebagai guru akan dapat dilaksanakannya dengan maksimal. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina akhlak. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, rendahnya kinerjanya guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas.

¹⁹ Silahkan akses
<http://www.geocities.com/guruvalah>
(temu kembali 5 April 2012)

Kepala sekolah dan guru merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan karena kepala sekolah dan guru merupakan satu komponen. Selain itu kepala sekolah juga merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala sekolah juga dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja.²⁰ Dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi bawahannya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Kepala sekolah itu harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin bawahannya dan motivasi.

Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai arti vital dalam proses pendidikan harus mampu mengolah dan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada, sehingga tercapai efektifitas sekolah yang melahirkan perubahan pada anak didik. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa persahabatan, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

²⁰ E. mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : Rosdakarya, 2007) hal. 126

J. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah cara melakukan suatu kegiatan untuk mencari, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.²¹ Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif diskriptif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.”²²

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data yang berupa penjelasan tentang fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ponpes Abdur Rohman.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua macam, yakni :

- a) Data primer, adalah data pokok yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yaitu dari kepala sekolah dan guru untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA Ponpes Abdur Rohman.

²¹ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2004), hal. 1

²² Silahkan akses

<http://rosnfik1984.blogspot.com/2011/12/penelitian-kuantitatif.html>

- b) Data sekunder, adalah data penunjang yang diperoleh melalui literature-literatur yang mengemukakan permasalahan yang di bahas.

2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai macam metode dan teknik pengumpulan data yang tepat. Tujuannya agar diperoleh data yang obyektif. Adapun teknik pengumpulan data tersebut antara lain:

a. Observasi

Secara umum, pengertian Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencacatan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena-fenomena sosial yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.²³ Peneliti menggunakan metode ini untuk mengamati bagaimana cara kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya dan untuk mengetahui apakah kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam pengambilan keputusan. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana kinerja guru itu sendiri.

b. Wawancara

Metode wawancara (*Interview*) adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan

²³ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta : Raja Grafindo, 2009) hal, 76

keterangan pada si peneliti. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.²⁴ Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA Ponpes Abur rohman. Dengan cara mewawancarai guru dan kepala sekolah.

c. Metode Dokumentasi

Istilah dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang dalam bahasa Belanda disebut “*document*”, dan dalam bahasa Inggris disebut “*document*”. Kalau kita mengacu ke bahasa Inggris, maka istilah “*document*” dapat merupakan kata kerja (document) serta kata benda (document).²⁵ Dalam pelaksanaannya penulis melihat arsip-arsip dan catatan-catatan yang diperlukan diantaranya tentang keadaan guru dan sarana prasarana sekolah.

3. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis kerja seperti yang telah disarankan oleh data.²⁶

Setelah berbagai data terkumpul, maka untuk menganalisisnya digunakan teknik analisa kualitatif, artinya peneliti berupaya menggambarkan kembali data-data yang telah terkumpul mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam

²⁴ Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Rosdakarya, 2004) hal, 186

²⁵ Sulistyio Basuki, *Pengantar Dokumentasi Ilmiah* (, Jakarta : Kesaint Blanc, 1989) hal, 1

²⁶ Syaipan Djambak, *Metodologi Penelitian* (Universitas Sriwijaya, Inderalaya, 1998) hal 103

meningkatkan kinerja Guru di MA Ponpes Abdur rohman. Secara terperinci, proses analisis data dilakukan peneliti adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Kegiatan ini dilakukan untuk pengkategorian dan pengklasifikasi data sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang sedang dicari datanya. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian ini dilaksanakan, mulai dari awal mulai dari awal mengadakan penelitian sampai akhir dalam bentuk laporan lengkap tersusun.
2. Penyajian data, alur penting yang kedua dalam analisis adalah penyajian data. Dengan melihat penyajian data peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan untuk menganalisis data yang diperoleh.
3. Menarik kesimpulan, kegiatan analisis data pada tahap terakhir adalah menarik kesimpulan yaitu meninjau ulang catatan lapangan dengan seksama melalui pemeriksaan keabsahan data untuk menguji kebenarannya dan kecocokannya.

Keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data

merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap hasil akhir dari suatu penelitian.

Triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda.. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.²⁷ Sehingga perbandingan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ponpes Abdurrohman dengan wawancara oleh beberapa informan atau responden.

K. Sistematika penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam mempelajari dan memahami skripsi ini, penulis menyajikan skripsi dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan, Merupakan gambaran yang secara umum menjelaskan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Kajian Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, Analisis Data, Sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, pada bab ini membahas tentang pengertian gaya kepemimpinan, fungsi dan peran pemimpin, macam-macam gaya kepemimpinan, ciri

²⁷ <http://mudjiarahardjo.com/component/content/270.html?task=view>

kepemimpinan demokrasi, fungsi dan peran kepala sekolah, standar kompetensi kepala sekolah, kinerja guru yang mencakup pengertian, peranan, kinerja guru sebagai pengajar, kompetensi guru

BAB III : Deskripsi Objek Penelitian, pada bab ini berisi gambaran umum tentang keadaan MA Ponpes Abdurrahman kecamatan Kikim Timur kabupaten Lahat, mencakup : Sejarah singkat berdirinya, Keadaan sekolah, visi dan misi sekolah, keadaan guru dan siswa, Sarana Pendidikan dan Ibadah yang ada di sekolah tersebut.

BAB IV : Analisis Data, menganalisis data yang telah terkumpul sehingga dapat diketahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ponpes Abdurrahman di kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Pada Bab ini berisi tentang : Interpretasi Data dan Analisa Data.

BAB V : Penutup, berisi tentang: Kesimpulan, Saran-Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Beberapa definisi tentang kepemimpinan menurut pendapat para ahli sebagai berikut :

- a. G. R. Terry, *Principle of management*, kepemimpinan adalah kegiatan atau tindakan dalam mempengaruhi serta menggerakkan orang-orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.
- b. Howard W. Hoyt, *Aspects of Modern Public Administration*, kepemimpinan atau leadership adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.
- c. Prof. Dr. Sarwono Prawirohardjo, Laporan Seminar Efisiensi Kerja dalam Dinas Pemerintahan. Leadership adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat.
- d. H. N. Casson, *Efisiensi Perusahaan*. Kepemimpinan adalah keahlian mendapatkan bantuan dan kesungguhan orang yang sebesar-besarnya demi pegawai-pegawai.²⁸

Dari berbagai definisi kepemimpinan tersebut terdapat unsur yang bersamaan yaitu, Keinginan untuk mempengaruhi orang-orang, mengharapkan bantuan orang lain dengan sungguh-sungguh dan tertib, ada tujuan yang akan dicapai

Kepemimpinan adalah terjemahan dari bahasa inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Kata leader muncul pada tahun 1300an, sedangkan kata leadership muncul belakangan sekitar tahun 1700-an. Dalam definisi secara luas kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi

²⁸ U. Husna Asmara, *Op. Cit.*, hal, 17

perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya.²⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka memulai usaha kerjasama, mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia.

Karena sifatnya yang kompleks, sekolah sebagai suatu organisasi memerlukan tingkat organisasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. walaupun dikatakan bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa ada campur tangan dan kerjasama yang baik dari para bawahan yang dalam hal ini adalah guru.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka mampu melaksanakan peran kepala sekolah yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. kata kepala dan sekolah dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat

²⁹ Nurkholis, *Loc. Cit.*, hal.153

didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.³⁰

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah memegang peranan kunci dalam keberhasilan di sekolah. Bekal kemampuan, keahlian, dan keterampilan menjadi keniscayaan bagi kepala sekolah untuk mampu menjalankan roda kepemimpinan di sekolah. Kepala sekolah harus dipilih dari kalangan guru yang benar-benar memiliki pengalaman, wawasan, dan kompetensi yang sesuai. Kepala sekolah harus mampu menampilkan kepemimpinan tim bersama wakil kepala sekolah, demikian juga dengan guru dan staf lainnya. Disamping itu kepala sekolah dan tim harus menjalin komunikasi dengan masyarakat, mengelola sumber-sumber, bekerjasama dengan orang tua murid, serta membuat kebijakan dan praktik kerja yang manjur bagi perbaikan prestasi belajar siswa.³¹

Kepala sekolah selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di sekolah juga berperan atau berfungsi sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor, pemimpin, pembaharu, dan pembangkit minat.

Kepala sekolah adalah cermin sekolah, dan atau dengan kata lain, wajah sekolah ada pada kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai arti penting bagi sebuah sekolah, sama pentingnya seperti arti seorang pemimpin bagi sebuah organisasi, atau arti pentingnya seorang kepala rumah tangga dalam sebuah keluarga. Apalagi dalam era desentralisasi pemerintahan dan desentralisasi pendidikan, kepala sekolah tidak hanya sekedar menjalankan rutinitas kewajiban yang melekat pada dirinya, tapi

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 1995) hal, 83

³¹ Sudarwan Denim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007) hal 211

bagaimana memposisikan dirinya sebagai pemimpin bagi sebuah sekolah, karena maju mundurnya sekolah terletak pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan disekolah secara keseluruhan. Kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.³²

3. Fungsi dan Peran Pemimpin

Sebagai seorang pemimpin didalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah, kepala sekolah selaku pemimpin mempunyai fungsi-fungsi, Stogdill berpendapat bahwa telah menjadi tugas seorang pemimpin untuk memelihara struktur kelompok dan mengarahkan tujuan, serta untuk menengahi pertentangan tuntunan yang timbul baik didalam maupun diluar kelompok. Cattell melihat bahwa pemimpin melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas memelihara kelompok
- b. Menjunjung tinggi kepuasan peranan dan status
- c. Menjaga dan mempertahankan tuntunan
- d. Memilih dan menjelaskan tujuan
- e. Menemukan dan menjelaskan cara-cara mencapai tujuan³³

Menurut Schuetz pemimpin memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Menetapkan dan memantapkan tingkatan tujuan dan nilai-nilai kelompok
- b. Menetapkan dan mengintegrasikan bermacam-macam corak pikiran yang ada didalam kelompok
- c. Mengoptimasikan penggunaan atau pemanfaatan kemampuan anggota kelompok

³² Moch. Idochi Anwar, *Op. Cit.*, hal, 86

³³ Burhanuddin, *Op. Cit* hal 66

- d. Membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan kebutuhan interpersonal.³⁴

Dari beberapa fungsi diatas dapat diklasifikasikan menjadi tiga fungsi pokok kepemimpinan pendidikan yaitu :

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai
- b. Fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan, dalam rangka mencapai tujuan kelompok
- c. Yang berhubungan dengan penciptaan suasana kerja yang mendukung proses kegiatan administrasi berjalan dengan lancar, penuh semangat, sehat dan dengan kreativitas yang tinggi.³⁵

Untuk mendukung keberhasilan kegiatan penggerakkan yang dilakukan oleh pemimpin, perlu diciptakan suatu iklim organisasi yang sehat merupakan fungsi ketiga daripada kepemimpinan agar dapat mendorong peserta serta siapa saja yang terlibat dalam proses kerjasama untuk mencapai suatu taraf produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi.

Pemahaman dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab merupakan langkah pertama yang harus diberikan oleh seorang pemimpin. Pemahaman terhadap tugas merupakan langkah awal yang perlu dilakukan. Dengan memahami tugas-tugas atau misinya, akan mempermudah untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Ada empat tugas pokok seorang pemimpin, yaitu :

- a. Merumuskan tugas organisasi
- b. Mengusahakan tercapainya isi tersebut
- c. Mengusahakan keutuhan organisasi

³⁴ Burhanuddin., *Ibid.*, hal 67

³⁵ Wahjosumidjo., *Loc. Cit.*, Hal 38

d. Mengatasi dan mengendalikan konflik³⁶

Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.

Covey membagi peran pemimpin menjadi tiga bagian, yaitu :

1. *Pathfinding* (pencarian alur), peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti
2. *Aligning* (penyelaras), peran untuk memastikan bahwa struktur, system dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pncapaian visi dan misi
3. *Empowering* (pemberrdaya), peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas untuk mampu mengerjakan apa pun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati ³⁷

Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin.

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Salah satu pendekatan yang dapat kita gunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah mempelajari gayanya, yang akan melahirkan berbagai tipe kepemimpinan yang dikenal seperti tipe demokratis, laissez faire, autokratis.

Dalam mempersoalkan gaya kepemimpinan kita boleh beranggapan bahwa individu atau pemimpin harus mempertahankan yang konsisten dalam semua

³⁶ Wahjosumidjo, *Op., Cit.*, hal 248

³⁷ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) Hal, 746

aktivitasnya, tapi harus bersifat fleksibel menyesuaikan gaya tersebut dengan situasi dan orang-orang yang dipimpin. Dengan demikian elemen yang harus diperhatikan adalah : pemimpin, orang yang dipimpin, situasi. Berikut adalah gaya-gaya kepemimpinan tersebut :³⁸

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Pemimpin yang bergaya otokratis ini memegang kekuasaan mutlak. Semua kebijaksanaan ditetapkan oleh pemimpin itu sendiri, langkah-langkah ditentukan oleh pemimpin satu persatu tanpa musyawarah dengan orang yang dipimpinnya. Tiap-tiap tugas atau intruksi harus dipatuhi dengan seksama tanpa diberikan kebebasan untuk mempertimbangkan kekurangan dan kebaikannya. Dengan demikian orang yang dipimpin harus patuh dan setia. Wewenang sepenuhnya berada pada pemimpin. Orang dipimpin sebagai mesin yang berfungsi menerima dan melaksanakan tugas dan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Orientasinya hanya kepada tugas, ia bermaksud melaksanakan tugas dan yang penting tugas selesai. Banyak akibat negatif jika kepemimpinan otokratis ini dijalankan, diantaranya adalah :

1. Perasaan takut dan ketegangan selalu terdapat pada orang-orang yang dipimpin karena selalu dibayangi oleh ancaman dan hukuman.

³⁸ Saipul Annur, *Loc. Cit.*, hal. 58

2. Akibat rasa takut mak orang yang dipimpin tidak berani mengambil inisiatif dan keputusan maka kreatif akan tidak pernah tersalurkan dan berkembang.
3. Timbul sikap apatis, menunggu perintah baru bekerja
4. Kegiatan yang berlangsung adalah kegiatan teknis dan rutin, sifatnya statis karena mengulangi sesuatu yang dianggap sudah benar.

Dari ketiga paparan diatas menyebutkan bahwa kepemimpinan yang otoriter akan menghambat perkembangan dan kemajuan lembaga atau organisasi tersebut. Karna jika seorang anggota mengemukakan pendapat atau gagasan dan sarannya, pemimpin tersebut tidak suka dengan hal-hal yang bersifat perubahan, perkembangan, perbaikan dan kemajuan.

Sikap pemimpin yang dingin dan tegang akan menciptakan suasana yang kaku dan perasaan takut oleh anggota lembaga. Dan pemimpin lebih menyukai situasi rutin dan statis dalam lembaga atau organisasi.

Dilihat dari sudut ajaran islam, kepemimpinan otoriter tidak sepenuhnya dapat diterima karena yang berhak mewujudkan kepemimpinan secara murni hanyalah Allah SWT. Oleh karena itu jika dilaksanakan manusia sebagai khalifah di bumi, yang semata-mata untuk merealisasikan kepemimpinan Allah SWT, maka kepemimpinan yang seperti ini menjadi benar dan tidak dapat di bantah. Kepemimpinan spiritual dapat diwujudkan dengan sepenuhnya engharuskan manusia untuk melaksanakan perintah dan

meninggalkan larangan Allah SWT, tanpa inisiatif, saran, gagasan, kretivitas dan lain-lain. Contohnya kepemimpinan Fir'aun yang telah membawa pada kedurhakaan kepada Allah. Dan sesuai dengan firman Allah SWT (Q.S. Yunus:83)



Artinya :

Maka tidak ada yang beriman kepada Musa, melainkan pemuda-pemuda dari kaumnya (Musa) dalam Keadaan takut bahwa Fir'aun dan pemuka-pemuka kaumnya akan menyiksa mereka. Sesungguhnya Fir'aun itu berbuat sewenang-wenang di muka bumi. dan Sesungguhnya Dia Termasuk orang-orang yang melampaui batas.³⁹ (Q.S. Yunus : 83)

Dari uraian diatas jelaslah bahwa kepemimpinan otoriter tidak dibenarkan menurut Islam, bilamana dengan kekuasaan dan kewenangannya seorang pemimpin memerintahkan untuk berbuat membelakangi Allah SWT dan Rasul-Nya. Kepemimpinan otoriter dapat diterima dan dibenarkan bilamana manifestasinya berupa pemakaian kekuasaan dan kewenangan untuk memerintahkan patuh dan taat dalam melaksanakan petunjuk dan tuntunan Allah SWT.

b. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (Bebas)

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak memimpin, dia hanya membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak

³⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : asy-Syifa', 2000) hal, 197

berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dikerjakan oleh bawahannya.

Dan pemimpin dalam hal ini sebagai simbol atau lambang lembaga. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota dalam menetapkan keputusan dan melaksanakannya menurut kehendak masing-masing. Berdasarkan uraian diatas tidak seorangpun anggota lembaga yang menetapkan keputusan dan melaksanakan kegiatan, maka lembaga menjadi tidak berfungsi. Sebaliknya kebebasan yang diberikan, juga berakibat fungsi lembaga tidak berlangsung sebagaimana mestinya, bahkan menjadi tidak terarah. Kondisi seperti ini dapat terjadi karena wewenang menjadi tidak jelas dan tanggung jawab menjadi kacau.

Adapun contoh dari kepemimpinan yang tidak bertanggung jawab ini terjadi di lingkungan orang-orang kafir, walaupun baru terlihat setelah diminta pertanggung jawab oleh Allah SWT kelak di akhirat. Sesuai dengan firman-Nya (Q.S ash-Shaffat : 27-30)



Artinya :

27. Sebahagian dan mereka menghadap kepada sebahagian yang lain berbantah-bantahan.

28. Pengikut-pengikut mereka berkata (kepada pemimpin-pemimpin mereka):
 27. "Sesungguhnya kamulah yang datang kepada Kami dan kanan
 29. Pemimpin-pemimpin mereka menjawab: "Sebenarnya kamulah yang tidak beriman".
 30. Dan sekali-kali Kami tidak berkuasa terhadapmu, bahkan kamulah kaum yang melampaui batas.⁴⁰ (Q.S. ash-Shaffat : 27-30)

Kepemimpinan bebas merupakan kepemimpinan yang keluar dari jama'ah seorang pemimpin yang meninggalkan jama'ah berarti ia tidak bertanggung jawab.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

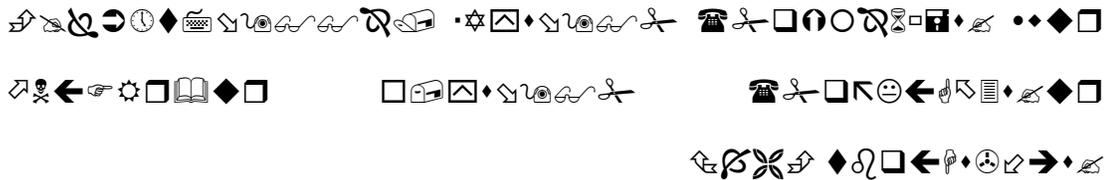
Kepemimpinan gaya seperti ini lebih berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahan. Dalam kepemimpinan ini setiap individu sebagai manusia diakui dan dihargai eksistensinya dan peranannya dalam memajukan dan mengembangkan lembaga. Dalam gaya kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, ide cerdas, minat, dan perhatian dan lain-lain yang membeda-bedakan antara individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Kepemimpinan demokratis bersifat aktif, dinamis, dan terarah. Maksudnya aktif adalah dalam menggerakkan dan memotivasi. Sedangkan dinamis dalam mengembangkan dan memajukan lembaga. Dan terarah pada

⁴⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : asy-Syifa', 2000) hal, 404

tujuan bersama yang jelas, melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang relevan secara efektif dan efisien. Dalam menjalankan tugas, pemimpin selalu membagi tugas-tugas secara tuntas, dan sesuai dengan kemampuan anggotanya, dan tidak ada tugas yang tertinggal karena tidak ada yang melaksanakannya. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara jelas wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Wewenang dan tanggung jawab dilimpahkan dengan seluas-luasnya sesuai dengan kecakapan atau kemampuan personal untuk mengembannya. Pemimpin mempercayakan personalnya dengan pengontrolan kearah pembinaan anggotanya. Penghargaan diberikan atas dasar kenyataan yang objektif. Dari uraian diatas telah jelas bahwa gaya kepemimpinan demokratis selalu berpihak pada kepentingan anggota, dengan berpegang pada prinsip mewujudkan kebenaran dan keadilan untuk kepentingan bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis selalu berpihak pada kepentingan anggota, dengan berpegang pada prinsip mewujudkan kebenaran dan keadilan Untuk kepentingan bersama. Konsep ini sejalan dengan ajaran Islam yang sangat mengutamakan perilaku yang mampu membedakan antara yang hak dan yang batil. Sesuai dengan firman Allah dalam (Q.S Al-baqarah : 42)



Artinya :

Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.
⁴¹(Q.S Al-baqarah : 42)

Seorang pemimpin tidak boleh mencampur adukkan antara yang hak dan yang bathil karena akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpin. Kemudian seorang pemimpin harus bersikap jujur dan berani mengatakan mana yang hak dan mana yang bathil dan janganlah menyembunyikannya.

- Ciri Kepemimpinan Demokratis

Kepala sekolah yang bergaya demokratis selalu bersedia menolong bawahannya dengan member nasehat, petunjuk, serta anjuran jika dibutuhkan. Pemimpin yang mempunyai gaya demokratis menjalankan tugasnya dengan jiwa memberikan pelayanan, bukan untuk menunjukkan kekuasaan. Dalam kepemimpinan demokratis setiap bawahan mempunyai kebebasan menyatakan pendapatnya, akan tetapi wajib tunduk kepada keputusan mayoritas anggota kelompok. Jadi fungsi pemimpin disini adalah menuntun dan mengkoordinasi proses pengambilan keputusan.

⁴¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : asy-Syifa', 2000) hal, 8

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi bawahan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih bawahannya.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis :

1. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
2. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
6. Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.⁴²

5. Fungsi dan Peran Kepala Sekolah

Keberhasilan dan kegagalan seorang kepala sekolah tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, tetapi juga ditentukan oleh akumulasi subsistem yang terlibat,

⁴² Silahkan akses

http://kangheru.multiply.com/journal/item/45/Jenis-Jenis_Gaya_Kepemimpinan_Kepemimpinan_Autokratis_Kepemimpinan_Demokratis_dan_Kepemimpinan_Laissez-Faire_Kendali_Bebas
(temu kembali 5 juli 2012)

yaitu kepala sekolah sendiri dengan seperangkat potensinya, karakteristik bawahan, karakteristik situasi, kondisi organisasi diluar manusianya, dan karakteristik situasi dan kondisi diluar organisasi. Kepala sekolah memegang peranan kunci dalam keberhasilan dalam suatu organisasi yaitu sekolah. Bekal kemampuan, keahlian, dan keterampilan menjadi keniscayaan bagi kepala sekolah untuk mampu menjalankan roda lembaganya.⁴³ Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.

Fungsi kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah :

1. Kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan dalam menghadapi tingkat social yang berbeda antara staf guru dan para siswa.
2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas
3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya.
4. Kepala sekolah harus mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalaam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
5. Sebagai seorang kepla sekolah harus menciptakan rasa aman dilingkungan sekolah.
6. sebagai kepala sekolah harus bisa dipercaya dan dihormati baik sikap maupun perilaku.
7. Kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswanya, sehingga mereka memahami dan menerima tujuan secara antusias.

⁴³ Sudarwan Danim, *Loc. Cit.*, Hal, 211

8. Kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh para bawahannya sebagai tanggung jawabnya.⁴⁴

Sebagai seorang pemimpin diharapkan oleh bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah mengharapkan para pemimpinnya dapat memberikan arahan untuk kepentingan pencapaian tujuan sekolah Kepala sekolah mempunyai peranan multi fungsi, oleh karena itu kepala sekolah dituntut menjalankan perannya sebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah sebagai pemimpin

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam perkembangan pendidikan. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin utama pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan

⁴⁴ Wahjosumidjo, *Op., Cit.*, hal 106-109

fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah dan pengawas pendidikan islam.⁴⁵

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala daya sumber masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila pancasila.

Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Jujur
- b. Percaya diri
- c. Tanggung jawab
- d. Berani mengambil resiko dan keputusan
- e. Berjiwa besar
- f. Emosi yang stabil
- g. Teladan⁴⁶

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

⁴⁵ Saipul Annur, *Op. Cit.*, hal., 64

⁴⁶ Wahjosumidjo., *Op. Cit.*, Hal 106

b. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala sekolah untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan pegawai sekolahnya. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan, berbagai kebijakan yang diperlukan pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya.⁴⁷

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu. Supervisi mencakup penentuan kondisi atau syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat-syarat itu salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yaitu, mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Tugas-tugas supervisor adalah :

1. Membina guru-guru untuk lebih memahami tujuan umum pendidikan.

Dengan demikian agar menghilangkan anggapan tentang adanya mata

⁴⁷ Saipul annur, *Ibid.*, hal 129

pelajaran/bidang studi, sehingga setiap guru mata pelajaran dapat mengajar dan mencapai prestasi maksimal bagi siswa-siswanya

2. Membina guru-guru guna mengatasi problem-problem siswa demi kemajuan prestasi belajarnya
3. Membina guru dalam mempersiapkan siswa-siswanya untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, etis serta religius
4. Membina guru-guru dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi, mendiagnosa kesulitan belajar dan seterusnya
5. Membina guru-guru dalam memperbesar kesadaran tentang tata kerja yang demokratis, kooperatif serta kegotong-royongang.
6. Mengembangkan sikap kesetiakawanan dan ketemansejawatan dari seluruh tenaga pendidikan⁴⁸

c. Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Setiap kepala sekolah sebagai pendidik, ada dua hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu, sasaran atau kepada siapa

⁴⁸ Saipul Annur, *Op. Cit.*, hal., 113

perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedangkan yang kedua adalah bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah kondusif, memberi nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta yang cerdas diatas normal.

d. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga hal yang penting dan perlu diperhatikan, yaitu : proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali.⁴⁹ Keberadaan seorang manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi didalamnya berkembang

⁴⁹ Wahjosumidjo, *Op., Cit.*, hal 94

berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier sumber daya manusia.

Peran kepala sekolah sebagai manajer juga memerlukan sebuah manajemen, karena semua manajer juga memerlukan sebuah manajemen, karena semua manajer bagaimanapun memerlukan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

e. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah merupakan administrator pendidikan dilingkungan sekolah yang dipimpinnya. Sebagai administrator ia harus memahami adanya komponen-komponen tersebut di dalam penyelenggaraan keseluruhan kegiatan pendidikan di sekolah, menuju tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Administrator pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, mengatur proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, ketatausahaan, keuangan serta mengatur hubungan dengan masyarakat. Tugas ia bertanggung jawab terhadap kelancaran.⁵⁰

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelollan administrasi ang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.

⁵⁰ Saiful Annur, *Op. Cit.*, hal 127

Kepala sekolah hendaknya terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga pendidik, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidikan.

Oleh karena itu, kepala sekolah dapat menjalankan fungsinya sebagai administrator, kepala sekolah harus memiliki ide-ide yang kreatif inovatif yang menunjang perkembangan sekolah. Ide kreatifnya dapat dituangkan dalam membuat perencanaan menyusun organisasi sekolah.

f. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui:

a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menimbulkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.

b. Pengaturan suasana kerja

Kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

c. Disiplin

Profesionalisme tenaga pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan, untuk itu kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh yang adapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- 1) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya,
- 2) Membantu para tenaga pendidikan dalam meningkatkan standart perilakunya, dan
- 3) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama

d. Dorongan

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama yang lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

e. Penghargaan secara efektif

Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.

6. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan adalah sebagai berikut :⁵¹

- a. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga memberi kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Misalnya memberikan kesempatan bagi para guru yang belum mencapai jenjang sarjana untuk mengikuti kuliah di universitas terdekat dengan sekolah, yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah harus mencari beapeserta didik bagi para guru yang melanjutkan pendidikan, melalui kerjasama dengan masyarakat, dengan dunia usaha atau kerjasama lain yang tidak mengikat.

⁵¹ Artikel tentang kajian kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan

- b. Membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling (BK), penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis hasil penilaian belajar dan layanan bimbingan konseling serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran
- c. Mengembangkan tenaga pendidik, terutama yang berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada guru atau tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur.
- d. Mengadakan studi banding kesekolah yang dianggap lebih maju
- e. Melengkapi sarana dan berbagai media penunjang kegiatan pembelajaran
- f. Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi
- g. Memberikan keteladanan, dorongan, dan mengubah hati nurai guru agar menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

7. Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin penyelenggaraan suatu sekolah. Oleh karena itu, kompetensi yang dititikberatkan bagi tugas-tugas kepala sekolah bukan kompetensi proses belajar mengajar, melainkan kompetensi yang diungkapkan oleh Lippman CS, yaitu kemampuan menganalisis persoalan, kemampuan memberikan berbagai pertimbangan, kecakapan berorganisasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memimpin, kepekaan yang tinggi, lapang dada atau sabar, kemampuan

berkomunikasi secara lisan, kemampuan berkomunikasi secara tertulis, keinginan untuk berpartisipasi dan kecakapan dalam mendiskusikan kejadian actual, bermotivasi tinggi, dan memahami latar belakang filosofi pendidikan dengan baik.⁵²

Empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu:

1. Kompetensi Kepribadian

Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin :

- Selalu konsisten dalam berfikir, bersikap, berucap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi
- Memiliki komitmen/loyalitas/ dedikasi/etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
- Tegas dalam dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
- Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.

2. Kompetensi Manajerial

Kemampuan manajerial meliputi :

- Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
- Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:
- Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal:
- Mampu mengelola hubungan sekolah – masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah

3. Kompetensi Supervisi

- Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat
- Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat

4. Kompetensi Sosial

⁵² Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, hal, 366

- Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah
- Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
- Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain⁵³

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.⁵⁴

Kinerja guru sangat berdampak kepada mutu pendidikan, karena indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin tinggi tingkat pendidikannya, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

⁵³ Silahkan akses

<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/kompetensi-kepala-sekolah/>
(temu kembali 5 Juli 2012)

⁵⁴ Silahkan akses

<http://www.geocities.com/guruvalah>
(temu kembali 5 April 2012)

Berkaitan dengan hal tersebut disini penulis akan mengupas tentang kinerja seorang guru. Arti kinerja dalam hal ini ada beberapa definisi, yaitu:

- a. Bateman mengatakan bahwa :
Kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu.
- b. A. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa :
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁵

Dari definisi diatas penulis simpulkan, bahwa kinerja adalah suatu usaha atau aktivitas yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan sesuatu kemampuan atau keprofesionalan yang dimilikinya. Kinerja dalam hal ini lebih dominan diarahkan pada hasil dan tujuan, dimana jika kinerja seseorang itu jelek maka hasilnya jelek dan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, begitupun sebaliknya jika kinerja seseorang itu bagus maka hasil yang dicapai juga akan bagus, hasilnya maksimal serta sesuai dengan target-target yang telah ditentukan. Kerena itu, dengan memiliki kinerja yang tinggi disertai dengan kemampuan dan keprofesionalan, otomatis seseorang akan selalu terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah yang timbul dalam menyelesaikan pekerjaan, kesediaan untuk bekerja, selalu bergairah pada pekerjaan, taat dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berdedikasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan individunya.

⁵⁵ Silahkan akses

<http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>
(temu kembali 7 juli 2011)

Beralih pada bahasan selanjutnya, yaitu mengenai guru, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru agar kita mengetahui siapa guru itu, maka dalam pembahasan ini penulis memaparkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh pakar Pendidikan. Adapun pengertian guru, disini diartikan oleh beberapa ahli, antara lain:

- a. Menurut ahli bahasa belanda J. E. C Gericke dan T. roorda menerangkan bahwa guru berasal dari bahasa sansekerta, yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat, dan juga berarti pengajar.⁵⁶
- b. Menurut asrorun ni'am, guru diistilahkan dengan *murraby*, satu akar kata dengan rabb yang berarti tuhan. Jadi, fungsi dan peran guru dalam system pendidikan merupakan salah satu manifestasi dari sifat ketuhanan.⁵⁷

Guru dalam masyarakat kita dianggap sebagai manusia sumber. Ada pepatah jawa yang mengatakan bahwa “guru kuwi sumur kang lumaku tinimba”. Artinya bahwa guru merupakan orang yang tahu segala hal dan minta apapun kepada guru akan dilayani.⁵⁸ Pandangan demikian mengisyaratkan bahwa pendidikan seakan sama dengan guru atau pendidikan akan berlangsung bisa tanpa factor lain, tetapi tidak dengan factor guru. Atau minimal guru adalah inti dari setiap proses pendidikan.

Dari pemahaman tentang pengertian atau definisi ”kinerja” dan ”guru”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan

⁵⁶ Hadi Supeno, *Op. Cit.*, hal. 26

⁵⁷ Asrorun Ni'amsholeh, *Membangun Profesionalitas Guru*, (Elsas : Jakarta, 2006) hal, 3

⁵⁸ Hadi Supeno, *Op. Cit.*, hal, 43

transfer knowledge kepada anak didik sesuai dengan kemampuan dan keprofesionalan yang dimilikinya.

2. Peranan Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan, guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi, yaitu sebagai komponen terdepan yang berperan langsung dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga perlu memiliki semangat kerja dan kemampuan profesional. Kemampuan guru dapat terlihat dalam cara pengelolaan kelas, penguasaan kurikulum, penggunaan metode dan teknik pembelajaran, pembuatan administrasi dan evaluasi.

Selain itu, Kinerja guru sangat berperan sekali dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena seorang guru memiliki posisi di dalam proses pembelajaran yang berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasinya serta loyalitas pengabdianya. Aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan transfer kknowledge dalam proses belajar mengajar harus dilakukan oleh seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi yang disertai dengan kemampuan dan keprofesionalan.

Dengan kinerja yang tinggi disertai dengan kemampuan dan keprofesionalan. Tanggungjawab, tugas dan perannya sebagai guru akan dapat dilaksanakannya dengan maksimal. Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Pribadi susila yang cakap adalah yang diharapkan ada pada

diri setiap anak didik. Tidak ada seorang gurupun yang mengharapkan anak didiknya menjadi sampah masyarakat.

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itulah dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Prestasi kerja guru dalam organisasi pendidikan perlu mendapat perhatian dan perlu mendapat dukungan oleh semua komponen, seperti kemampuan organisasi, iklim organisasi, serta perilaku dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru yang efektif dipengaruhi oleh beberapa sumber :

1. Sumber individu itu sendiri, diantaranya intelektual, psikologis, fisiologis, demotivasi, faktor-faktor personalitas, keusangan/ketakutan, preferasi posisi, orientasi nilai.
2. Sumber dari dalam organisasi diantaranya sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan , iklim organisasi.
3. Sumber dari lingkungan eksternal organisasi, diantaranya keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi, dan perkumpulan-perkumpulan.⁵⁹

⁵⁹Silahkan akses

<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru/bab-1-pendahuluan/>

(temu kembali 7 juli 2012)

Efektif atau tidaknya kinerja guru perlu mendapat perhatian semua pihak, terutama kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan hendaknya berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah adalah salah seorang penentu keberhasilan mutu pendidikan.

Kualitas kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah akan mewarnai kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari keberhasilan melakukan pengelolaan semua aspek yang berada di sekolah serta memberdayakan masyarakat untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat kita yang multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan.

Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa. Secara

lebih terperinci tugas guru berpusat pada: Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Kinerja Guru Sebagai Pengajar

Sebagai pengajar guru mempunyai kewajiban untuk menyampaikan ilmu, siapa yang mempunyai ilmu ia berkewajiban untuk membaginya kepada orang lain. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan di sekolah, guru memiliki peran, yaitu sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, mandiri dan inovatif. Dalam psikologi belajar berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.⁶⁰

Dalam suatu proses pembelajaran di sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun secara kolaboratif untuk melakukan sesuatu, agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Sebenarnya menuju pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak tergantung kepada satu komponen saja misalnya guru, melainkan sebagai sebuah sistem kepada beberapa komponen, antara lain berupa program kegiatan pembelajaran, murid, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, lingkungan masyarakat, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam mewujudkan kinerja guru, secara ideal beberapa karakteristik citra guru yang diharapkan antara lain sebagai berikut :

1. Guru yang memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketakwaan yang mantap

⁶⁰ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Op., Cit*, Hal, 896

2. Guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntunan lingkungan dan perkembangan IPTEK.
3. Guru yang mampu belajar dan bekerja sama dengan profesi lain.
4. Guru yang memiliki etos kerja yang kuat
5. Guru yang memiliki kejelasan dan kepastian jenjang karier
6. Guru yang berjiwa profesionalisme tinggi⁶¹

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

4. Kaitannya Antara Kompetensi Guru Dengan Kinerja

Dalam bahasa Indonesia, kompetensi diartikan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Maka disegi bahasa kompetensi mengandung arti kemampuan, kecakapan atau kewenangan untuk menentukan dan memutuskan sesuatu. Jadi, dapat dipahami bahwa kompetensi dengan profesi guru, berarti kemampuan, anak didiknya dari segi pengetahuan keterampilan dan kepribadian yang kecakapan atau keahlian guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru, yakni mendidik dan mengajar anak (peserta didik) sesuai dengan tuntutan profesinya. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10

⁶¹ H.a.r Tilaar, *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*, (Grasindo : Jakarta, 2002) hal 326-327

ayat 1 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.⁶²

1. Kompetensi pedagogik

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan kompetensi pedagogic adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

2. Kompetensi pribadi

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian guru merupakan factor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik, apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi professional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

⁶² Artikel tijaun tentang kompetensi guru dalam proses belajar- mengajar

4. Kompetensi sosial

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Kompetensi social adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain.

BAB III

KONDISI UMUM MADRASAH ALIYAH ABDUR ROHMAN

A. Sejarah Berdirinya MA Ponpes Abdur Rohman

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Abdur Rohman adalah salah satu unit pendidikan formal yang berada dibawah Yayasan Swarna Bhummy Lahat. Yayasan ini secara garis besar memiliki dua bidang lembaga pendidikan yaitu pendidikan kepesantrenan dan pendidikan formal yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Pada tahun 1994 dilaksanakan rapat rutin Yayasan setiap triwulan dan dicetuskan ide untuk mendirikan Madrasah Aliyah. munculnya ide tersebut dengan berbagai pertimbangan pertimbangan yang logis dan strartegis yaitu :

1. Kikim adalah kecamatan yang sangat besar yang jumlah desanya mencapai 74 desa
2. Hanya terdapat satu buah SMA Negeri, sehingga anak anak kikim setelah tamat SMP melanjutkan sekolah ke Lahat. ibu kota kabupaen bagi mereka yang mampu, dan selebihnya berhenti sampai ditingkat SMP saja.
3. Dukungan dan harapan dari pemerintah maupun masyarakat agar di Pesanren Abdurrohman didirikan Madrasah Aliyah diwilayah kikim, sebagai jenjang lanjutan bagi SMP-SMP maupun MTs Abdurrohman sendiri. Pada bulan Juli

1995 resmi dibuka. Pendapatan calon siswa baru bagi Madrasah Aliyah PP.Abdurrohman untuk tahun ajaran perdana 1995-1996.⁶³

Sebagai Kepala Sekolah pada waktu itu dipercayakan kepada Bapak Drs. Khusrin yang waktu itu sebagai Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Kikim dan Wakil Kepala Sekolahnya KH. Husnuddin karim.

Sejak dari tahun didirikannya Madrasah Aliyah tersebut, telah terjadi 4 kali pergantian kepala madrasah sebagaimana tersebut padatable dibawah ini.

TABEL 1
URUTAN PEJABAT KEPALA M A PONPES ABDUR ROHMAN DARI
TH.1995 s/d SEKARANG

NO	NAMA	PERIODE
1	Drs.KHUSRIN	1995 s/d 2000
2	KH. HUSNUDDIN	2000 s/d 2001
3	IRLIN SURIATI, S.Ag	2001 s/d 2005
4	Drs.IRHASON AMIN	2005 s/d sekarang

Dokumentasi MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

⁶³ Dokumentasi MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

Maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah. Masa jabatan kepala sekolah adalah 4 tahun, setiap 4 tahun kepemimpinan kepala sekolah terus berganti. Dengan pergantian kepala sekolah diharapkan peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah juga tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya di sekolah, tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal. Kepala sekolah dapat menerima tanggung jawab tersebut, namun ia belum tentu mengerti dengan jelas bagaimana ia dapat menyumbang ke arah perbaikan program pengajaran.

B. Letak Geografis

Madrasah Aliyah Abdurrahman berdiri diatas sebidang tanah seluas 17.691.35 M. Lahan tersebut sangat ideal bagi berdirinya sebuah madrasah aliyah dilingkungan Pondok Pesantren Abdurrahman yang diharapkan menjadi satu-satunya lembaga pendidikan Islam diwilayah kikum yang akan mencetak kader- kader muslim yang cerdas, berilmu, beramal dan berdaya guna bagi masyarakat Kikum dan sekitarnya.

Madrasah Aliyah Abdurrohaman dilihat dari sisi geografis, terletak di tempat yang sangat strategis, hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu :

1. Terletak di jantung kota Bungamas, yang merupakan ibu kota Kecamatan Kikum Timur dan sekaligus calon ibu kota Kabupaten Kikum Area.

2. Terletak bersebelahan dengan Kantor Urusan Agama, Kantor Camat, Puskesmas, Rumah Dinas Camat, Perumahan Dinas Pegawai Kecamatan dan beberapa meter dengan Koramil, Polsek dan Pasar Tradisional. Kota Bungmas.
3. Terletak di Jalan H.BR MOTIK, yang merupakan Jalan Lintas Sumatra yang menghubungkan seluruh kota kota di sumatra, sehingga MA.PPAR mudah dijangkau dari arah manapun.
4. Jarak antara Bungamas dengan ibu kota kabupaten Lahat Hanya 28 KM.
5. Di Bungamas terdapat tiga persimpangan besar yang menghubungkan antara kota Bungamas dengan berpuluh puluh desa transmigrasi, sehingga MA.PPAR dapat dijangkau dengan mudah dari desa transmigrasi maupun desa desa sekitar.⁶⁴

C. Visi dan Misi Sekolah

Visi dan Misi MA Ponpes Abdur Rohman adalah sebagai berikut :⁶⁵

Visi

“Mengedepankan akhlakul karimah, prestasi hidup sehat, mandiri, dan bertanggung jawab”

Misi

1. Mewujudkan perilaku akhlakul karimah berdasarkan aqidah islam
2. Meningkatkan prestasi akademik
3. Meningkatkan derajat kesehatan jasmani, rohani dan social

⁶⁴ Dokumentasi di MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

⁶⁵ Dokumentasi di MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

4. Menanamkan rasa kemandirian, percaya diri dan bertanggung jawab
5. Mewujudkan kebiasaan berbicara sopan, santun dalam perilaku dan perbuatan
6. Mengembangkan kecakapan berfikir logis, normatif dan bertanggung jawab
7. Mengupayakan pendidikan keterampilan yang berdaya guna
8. Mengembangkan kesadaran Untuk mewujudkan suasana kehidupan berdasarkan IMTAQ dan kemajuan ilmu pengetahuan
9. Mengembangkan kemampuan dan kesadaran Untuk mentransfer Ilmu pengetahuan yang dimiliki pada kehidupan sehari-hari
10. Mengembangkan modifikasi suka berkarya kerja dan mandiri
11. Menumbuhkan sikap menghargai kerja orang lain

D. Keadaan Guru dan Pegawai di MA Ponpes Abdur Rohman

Seiring dengan kemajuan yang telah dicapai oleh MA. Ponpes. Abdur Rohman, untuk melakukan peningkatan dan perbaikan pendidikan dalam segala bidang terutama dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MA. Ponpes. Abdur Rohman, sebagian besar dari guru yang ada di MA. Ponpes. Abdur Rohman merupakan guru yang sesuai dengan bidang pelajaran yang dikuasai. Hal ini dilakukan oleh pihak sekolah guna untuk meningkatkan kinerja guru dan pendidikan di MA Ponpes Abdur Rohman dalam menghadapi kemajuan IPTEK yang semakin pesat. Selain hal diatas, kepala sekolah melakukan pembimbingan secara kontinyu kepada para guru bidang studi dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan musyawarah bersama Untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dialami oleh guru bidang studi dalam proses belajar mengajar di MA Ponpes Abdur Rohman.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini nama-nama guru beserta tingkat pendidikannya:

TABEL 2

NAMA-NAMA GURU MA PONPES ABDUR ROHMAN

No.	NAMA GURU	TINGKAT PENDIDIKAN	MATA PELAJARAN
1	KH. Khusnudin Karim	MA (Madrasah Aliyah)	Qur'an Hadits
2	Drs.Irhason Amin S. Pd	S.1 umum	Fiqih (Kepala Sekolah)
3	Juliansyah, S. E	S.1 umum	Ekonomi
4	Shonhaji	MA (Madrasah Aliyah)	Fiqih
5	Muhtarom, S. Pd. I	S.1 Agama	Ushul Fiqih (waka)
6	Fakhruzzy Hausya	MA (Madrasah Aliyah)	Olah Raga
7	Nuryanto	MA (Madrasah Aliyah)	Kesenian
8	Handistian, S. H. I	S.1 Agama	Akidah
9	Susan Noviri, S. Sos. I	S.1 Agama	Bahasa Arab
10	Sutarno, A. Md	D.3	Komputer
11	Ali Hasani	MA (Madrasah Aliyah)	Bahasa Arab
12	Sukandi, S. Pd	S.1 umum	Bahasa Indonesia
13	Endang Purwati, S. Pd	S.1 umum	Sejarah
14	Tri Julanila, S. E	S.1 umum	Geografi
15	Mariani, S. Pd	S.1 umum	Fisika
16	Elia Yuliani, S. Pd	S.1 umum	Matematika
17	Ika Mariani, S. Pd	S.1 umum	Bahasa Inggris
18	Eka Ramayuni, S. Pd	S.1 umum	Akidah
19	Hartini, S. Th. I	S.1 Agama	Matematika
20	Intin Agustini, S. Pd	S.1 umum	Bahasa Indonesia
21	Tanzil, S. Pd. I	S.1 Agama	Bahasa Arab
22	Zahir Abdullah	MA (Madrasah Aliyah)	Komputer
23	Lilis Supriyani, S. Pd. I	S.1 Agama	IPA
24	Tri Kumala Sakti, S. Pd	S.1 umum	IPA
25	Mamik Supriati, S. Pd	S.1 umum	IPS

Dokumentasi MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

TABEL 3

NAMA-NAMA PEGAWAI MA PONPES ABDUR ROHMAN

NO	NAMA PEGAWAI	TINGKAT PENDIDIKAN	PEKERJAAN
1.	Sartum , S.Pd. I	S. 1 Agama	Tata Usaha
2.	Widiarti	MA (Madrasah Aliyah)	Tata Usaha
3.	Agus Listiani, S. Pd. I	S. 1 Agama	Tata Usaha
4.	Reni Susanti	MA (Madrasah Aliyah)	Tata Usaha
5.	M. Baidhowi, S. Th. I	S. 1 Agama	Tata Usaha
6.	Siti Rokayah	MA (Madrasah Aliyah)	Tata Usaha

Dokumentasi MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

Jika dilihat dari tingkat pendidikan para tenaga pengajarnya di MA Ponpes Abdur Rohman sudah cukup baik karena sebagian besar tenaga pengajarnya adalah sarjana. Tetapi alangkah lebih baiknya jika seluruh tenaga pengajarnya adalah sarjana yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Tenaga pengajar merupakan salah satu faktor penentu dalam proses suatu proses pengajaran karena apabila tenaga pengajarnya berkompeten dan professional otomatis akan membawa dampak positif kepada sekolah dan kepada seluruh siswa, agar apa yang menjadi visi dan misi sekolah tersebut bisa tercapai.

Selain itu di MA Ponpes Abdur Rohman menggunakan KTSP plus penambahan pembelajaran kitab kuning. Jadi selain siswa diharapkan bisa unggul dibidang umum, siswa juga diharapkan unggul dalam bidang keagamaannya, Untuk itu siswa yang bersekolah di MA Ponpes Abdur Rohman harus mampu membaca kitab kuning.⁶⁶

⁶⁶ Hasil interview dengan kepala MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

E. Keadaan Siswa MA Ponpes Abdur Rohman

Jumlah siswa MA Ponpes Abdur Rohman sebanyak 174 orang, dengan perincian 65 orang laki laki dan 109 orang perempuan. Untuk mengetahui keadaan murid secara jelas dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4

KEADAAN SISWA MA PONPES ABDUR ROHMAN BERDASARKAN KELAS

NO	KELAS	ROMBEL	JUMLAH		JUMLAH
			LK	PR	
1	X	2	31	43	74
2	XI	2	20	40	60
3	XII	2	14	26	40
	JUMLAH	6	65	109	174

Dokumentasi MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

Adapun prestasi yang pernah di raih oleh siswa-siswi MA Ponpes Abdur Rohman adalah:

1. Juara I Bola Voli Tingkat Propinsi
2. Juara I Taekwondo Tingkat Propinsi
3. Juara II Lomba Senam Santri Tingkat Propinsi
4. Juara Harapan I Lomba MTQ Tingkat Nasional
5. Juara I Lomba Lari 800 M Antar Pesantren Sekabupaten
6. Lomba Kaligrafi Juara Propinsi⁶⁷

Dari beberapa perlombaan yang telah diikuti oleh siswa di MA Ponpes Abdur Rohman menunjukkan bahwa siswanya cukup berprestasi bukan hanya dari segi akademik saja tetapi dari segi di bidang yang lain juga cukup baik.

⁶⁷ Interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

Selain itu di MA Ponpes Abdur Rohman ini juga terdapat beberapa ekstrakurikuler yang bisa diikuti diantaranya :

1. Drumband, jumlah siswa yang mengikuti ada 72 siswa
2. Kaligrafi, jumlah siswa yang mengikuti 25 siswa
3. MTQ, seluruh siswa diwajibkan ikut ekskul ini
4. Taekwondo, siswa yang mengikuti ada 35 siswa
5. Pencak silat, diikuti oleh 8 siswa
6. Pramuka, diikuti oleh 40 siswa
7. PMR (Palang Merah Remaja), diikuti 30 anggota⁶⁸

Ekstrakurikuler yang ada di MA Ponpes Abdur Rohman cukup banyak sehingga selain belajar siswa juga bisa menyalurkan bakat mereka yang mereka sukai. Ekstrakurikuler ini bisa mengajarkan atau menumbuhkan bakat siswa sehingga siswa bisa lebih bersemangat lagi dalam belajar.

F. Keadaan Sarana Prasarana

Fasilitas merupakan salah satu aspek keberhasilan peningkatan mutu sekolah. Karena fasilitas akan menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, yang akan memberi kemudahan proses belajar mengajar dan dapat mengembangkan potensi akademik maupun non akademik.

Tercapainya prestasi yang diraih oleh MA Ponpes Abdur Rohman tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang mendukung terhadap peningkatan mutu sekolah. Karena sarana dan prasarana merupakan aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam proses belajar mengajar dan memudahkan guru sebagai fasilitator dan meringankan siswa dalam menangkap mata pelajaran.

⁶⁸ Interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

Keadaan sarana prasarana Madrasah Aliyah Abdurrohman Bungamas secara umum telah memadai dan cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu dilengkapi dan dibawahahi ,agar lebih ideal dan standart. Untuk lebih jelasnya tentang sarana prasarana tersebut dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

TABEL 4

KEADAAN SARANA PRASARANA MA PONPES ABDUR ROHMAN

NO	NAMA	JUMLAH UNIT	KEADAAN
1	Ruang Kantor	1 unit	Baik
2	Kantor pimpinan pondok	1 unit	Baik
3	Ruang TU	1 unit	Baik
4	Ruang Guru	1 unit	Baik
5	Lab. Bahasa	1 unit	Baik
6	Lab. Komputer	1 unit	Baik
7	Perpustakaan	1 unit	Baik
8	Ruang belajar	7 unit	Baik
9	WC. Siswa	3 unit	Baik
10	WC. Guru/pegawai	4 unit	Baik
11	Pos jaga	1 unit	Sedang
12	Gudang	1 unit	Tidak baik
13	Asrama siswa	3 unit	Baik
14	Perumahan Guru	10 unit	Baik
15	Musholla	1 unit	Baik
16	Tempat wudlu	1 unit	Baik
17	Land Volly ball	1 unit	Baik
18	Lab. IPA/Biologi	1 unit	Sedang

Dokumentasi MA Ponpes Abdur Rohman pada tanggal 1 Juni 2012

Sarana dan prasarana di MA Ponpes Abdur Rohman apabila setelah di lakukan observasi ternyata cukup baik. Sarana prasarana merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu proses pembelajaran karena apabila sarana prasarananya tidak mendukung maka proses pembelajaran juga akan tidak berjalan lancar.

BAB IV

INTERPRETASI DATA DAN ANALISIS DATA

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman

Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam menyelenggarakan kegiatan dalam kelompoknya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari bawahannya. Semakin baik gaya memimpinya, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja karyawannya.

Pemimpin yang demokrasi menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan berusaha bertanggung jawab, maka semua bawahannya diajak ikut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian. Kepala sekolah yang bergaya demokratis selalu bersedia menolong bawahannya dengan memberi nasehat, petunjuk, serta anjuran jika dibutuhkan.

Dari hasil interview, peneliti dengan kepala sekolah dan guru di MA Ponpes Abdur Rohman ada beberapa versi yang mengatakan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu dapat dilihat dari bagaimana cara kepala sekolah mempengaruhi bawahannya, cara mengambil keputusan serta kebijakan, dan tidak menutup kemungkinan kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan lebih dari satu. Sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, gaya tersebut muncul secara

situasional. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Ika Mariani selaku guru Bahasa Inggris mengatakan :

“Secara tegas gaya kepemimpinan kepala sekolah, saya masih agak kesulitan, kadang- kadang bisa di masukkan demokratis, dan kadang-kadang otoriter, kadang-kadang perpaduan antara keduanya. Sehingga kalau saya menilai secara umum, saya masih melihatnya dari sisi mana pola itu kita lihat, misalnya pada masalah tertentu demokratis betul, pada masalah tertentu bisa otoriter, karena ada hal yang menjadi dasar pada kasus atau kebijakan apa yang akan di ambil. Karena ada kebijakan langsung. Jadi, dari kepala sekolah, ada yang dimusyawarahkan dan ada juga yang diserahkan langsung kepada waka-wakanya”.⁶⁹

Hal tersebut di perkuat oleh Bapak Shonhaji selaku guru Fiqih di MA Ponpes

Abdur Rohman mengatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan kepala sekolah Bapak Irhason Amin adalah demokratis, tapi pada situasi kondisi tertentu bisa otoriter, itu terlihat pada waktu ada masalah selalu menyelesaikan dengan musyawarah dan keputusannya dari hasil kesepakatan bersama, dan otoritas kepala sekolah muncul apabila situasi dan kondisinya tidak membutuhkan atau tidak memungkinkan untuk melakukan musyawarah misalnya pengiriman delegasi untuk mengikuti work shop, seminar, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) baik tingkat sekolah atau kabupaten.”⁷⁰

Dari hasil interview di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA Ponpes Abdur Rohman cenderung menggunakan gaya demokratis.

Seperti hasil interview peneliti dengan Kepala Sekolah MA Ponpes Abdur Rohman bapak Irhason Amin mengatakan bahwa :

“Yang mengetahui gaya kepemimpinan saya kan orang lain, tapi yang jelas pada suatu saat harus otoriter, suatu saat harus demokratis. Karena kalau menurut saya kalau menggunakan gaya demokratis terus ya... jalannya

⁶⁹ Hasil interview dengan Ibu Ika Mariani selaku guru Bahasa Inggris tanggal 28 juni 2012

⁷⁰ Hasil interview dengan Bapak Shonhaji selaku guru Fiqih tanggal 28 juni 2012

lambat karena harus menunggu kumpul dan musyawarah dulu. Seperti halnya dalam kebijakan, secara umum kebijakan ada pada kepala sekolah namun secara khusus sudah saya serahkan pada mereka (waka). Sebagai contoh : pengaturan jam mengajar, secara umum saya katakan bahwa guru harus sesuai dengan bidang tudinya, tidak boleh membagi seenaknya, namun secara teknis ya... sudah urusan mereka. Nanti kalau ada hal yang menyimpang dari aturan umum yang telah kita sepakati, saya tinggal menegur waka kurikulumnya. Begitu juga dengan yang lain. Kan sudah ada penanggungjawab masing-masing, kecuali ada hal-hal yang perlu saya tegur yang sifatnya secara umum saja, ya jadi itu gaya kepemimpinan saya.”⁷¹

Seperti penjelasan di atas, Bapak Muhtarom selaku Wakil Kepala Sekolah menambahkan sebagai berikut :

“Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, saya rasa menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, kami sebagai guru diberi kebebasan untuk memberi saran, ide, masukan bahkan kritikan ketika dalam rapat dinas, dalam proses pembelajaran kami juga diberi kebebasan berkreasi, meskipun kegiatan yang kami lakukan tidak lepas dari pengawasannya, tetapi sewaktu-waktu kepala sekolah akan menendeki kami kalau kami dalam keadaan melempe dan tidak semangat”⁷²

Berdasarkan hasil interview yang penulis lakukan, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di MA Ponpes Abdur Rohman adalah demokrasi. Hal itu dapat dilihat dari Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah, membantu guru untuk memecahkan masalah yang ada di sekolah misalnya masalah dalam kegiatan pembelajaran, memberi nasehat, serta anjuran bila dibutuhkan, memberikan kebebasan kepada para guru dalam mengeluarkan pendapat dan memotivasi guru.

⁷¹ Hasil interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Drs. Irhason Amin tanggal 28 juni 2012

⁷² Hasil interview dengan Wakil kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Muhtarom tanggal 28 juni 2012

Kepala sekolah harus menjalin hubungan baik dengan para guru, karena kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah perlu dibantu oleh guru-guru dan staf lainnya agar mencapai suatu keberhasilan.

2. Kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman

Kinerja guru seringkali dihadapkan pada berbagai hambatan atau kendala sehingga pada akhirnya dapat menumbuhkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Kinerja guru dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada sumber daya
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan⁷³

Kemudian Indikator kinerja guru adalah :

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas,

⁷³ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009) hal 319

penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru secara optimal.

3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan kegiatan yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.⁷⁴

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di MA Ponpes Abdur Rohman, kinerja guru di MA Ponpes Abdur Rohman cukup baik karena sebagian guru sudah menggunakan media pembelajaran, kemudian penggunaan metodenya pun sudah bervariasi, walaupun tidak semua guru menggunakannya dikarenakan banyak faktor yang menjadi penghambat dalam penggunaan metode yang bervariasi diantaranya dari segi waktu belajarnya serta keterbatasan alat yang bisa digunakan, kemudian guru mempunyai kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Bapak Irhason Amin menjelaskan tentang kinerja guru di MA Ponpes Abdur Rohman :

“Untuk kinerja guru di sini cukup baik, sebagai tolok ukur diantaranya kehadiran, kompetensi keprofesionalitas guru dan kelengkapan mengajar guru (ketika mengajar di kelas selalu membuat RPP) dan ketika mengajar tidak menggunakan satu metode tetapi selalu bergantian sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar anak itu tidak bosan atau jenuh.”⁷⁵

⁷⁴ Rusman, *Ibid.*, hal, 340-342

⁷⁵ Hasil interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Drs. Irhason Amin tanggal 28 juni 2012

Senada dengan pernyataan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolahpun menyatakan, bahwa :

“Kinerja guru Abdur Rohman cukup baik, karena bila dilihat dari kesiapan bahan ajar sebelum memasuki kelas sudah baik, kemudian kesiapan RPP juga baik bagaimana ia menangani siswa, kreatif dan inovatif serta keterampilan lainnya.”⁷⁶

Kinerja seorang guru dapat ditingkatkan bila sesuai antara pekerjaan dengan keahliannya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Seperti yang dikatakan Bapak Drs. Irhason Amin, bahwa :

“Upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara memberikan mata pelajaran yang sesuai dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Misalnya lulusan sarjana ekonomi mengajarkan mata pelajaran ekonomi dan seterusnya, dan di Abdur Rohman hanya ada sebagian guru yang mengajar bukan pada bidang kemampuannya ini dikarenakan tenaga pengajar tersebut masih dalam proses studi.”

Selain itu Kinerja guru dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara

⁷⁶ Hasil interview dengan Wakil kepala sekolah MA Pongpes Abdur Rohman Bapak Muhtarom tanggal 28 juni 2012

efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Kemudian Bapak Irhason Amin juga menambahkan bagaimana cara menilai kinerja guru :

“Untuk melihat bagaimana kualitas kinerja seorang guru itu saya melihat dari beberapa indikator, yang pertama, kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, kedua. Penguasaan Materi yang akan diajarkan kepada siswa, ketiga. Penguasaan metode dan strategi mengajar, keempat. Kemampuan mengelola kelas, kelima. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik kemudian yang terakhir adalah kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.”⁷⁷

Dapat dipaparkan bahwa guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para gurunya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing pegawainya. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Tugas guru sesungguhnya sangatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masa depan sebuah generasi manusia. Karena itulah, kita sering mendengar tuntutan dan harapan masyarakat agar guru harus mampu mencerminkan tuntutan

⁷⁷ Hasil interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Drs. Irhason Amin tanggal 28 juni 2012

situasi dan kondisi masyarakat ideal di masa mendatang. Untuk itu guru harus memiliki kompetensi professional yang memadai.

Tugas guru pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi 2 katagori, Yaitu tugas profensi, tugas kemanusiaan. *Pertama*, tugas profensi. Seorang guru harus melakukan proses pendidikan, pengajaran, dan pelatihan. *Kedua*, tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah merupakan perwujudan dari tuntunan bahwa seorang guru harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua.

Selain itu Dalam rangka mewujudkan kinerja guru sebagai seorang pendidik yang professional dan menempatkan guru sebagai fungsional transfer ilmu pengetahuan kepada anak didiknya dalam proses belajar mengajar meliputi tiga aspek yaitu : kognitif, afektif, psikomotorik, maka guru sebagai fasilitator harus membuat dan menyiapkan bahan ajar sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan kurikulum yang digunakan di sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Mariani selaku guru Fisika bahwa :

“Sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar saya harus mempersiapkan materi, strategi, maupun bahan ajar dengan baik. Untuk itulah setiap kali saya akan memasuki kelas, saya selalu mempersiapkan atau merencanakan apa yang akan disampaikan nanti, bagaimana metode dan bagaimana evaluasi yang akan saya lakukan nantinya. Tentunya mengacu pada ketentuan kurikulum yang ada, tetapi untuk penerapan 100 % masih belum bisa, karena tiap materi pelajaran tidak selalu bisa menggunakan macam-macam metode. Tergantung materi pelajaran apa yang diajarkan dan juga kreatifitas guru itu sendiri”⁷⁸

⁷⁸ Hasil interview dengan guru MA Ponpes Abdur Rohman Ibu Mariani selaku guru Fisika tanggal 28 juni 2012

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru itu sendiri. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Umumnya guru menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar siswa tidak jenuh terhadap pembelajaran yang sedang dilaksanakan, dan guru selalu membuat RPP (bahan Ajar) sebelum mulai mengajar di kelas. Sebagaimana dikatakan Ibu Mariani berikut ini :

“Kalau menurut saya perlu menyiapkan RPP sebelum memasuki kelas karena RPP merupakan pegangan seorang guru pada saat mengajar agar apa yang di ajarkan tidak melenceng dari materi yang akan disampaikan.”⁷⁹

Bapak Bapak Shonhaji selaku guru Fiqih juga menambahkan :

“Masalah menyiapkan RPP itu perlu, karena RPP merupakan rencana pembelajaran yang akan kita lakukan pada saat kita mengajar, kemudian RPP juga nantinya akan dibuat laporan pada saat dilakukan rapat.”⁸⁰

Menyadari akan profesi guru itu sangat penting, Untuk itu guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan, maka hendaknya menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan perannya sebagai pendidik. Peranan guru ialah melaksanakan apa yang diamanatkan masyarakat melalui sekolah agar dapat mempersiapkan anak didik sesuai dengan tujuan yang diharapkan

⁷⁹ Hasil interview dengan guru MA Ponpes Abdur Rohman Ibu Mariani selaku guru Fisika tanggal 28 juni 2012

⁸⁰ Hasil interview dengan guru MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Shonhaji selaku guru Fiqih tanggal 28 juni 2012

masyarakat, kemudian melaksanakan tujuan yang diserahkan kepadanya baik di kelas maupun dalam hubungn dengan masyarakat.⁸¹

Kinerja guru merupakan peran yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran di MA Ponpes Abdur Rohman mempunyai kinerja yang cukup bagus, meningkatnya sikap dan motivasi belajar siswa, kualitas pembelajaran meningkat, hasil belajar atau prestasi siswa meningkat, siswa lebih tertarik dan tidak bosan dalam proses pembelajaran.

3. Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Kinerja guru yang ditunjukkan, dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

⁸¹ Peit A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervise Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992) Hal. 37

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di MA Ponpes Abdur Rohman bahwa ada berbagai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ini, baik itu melalui pelatihan, workshop, dan membimbing guru agar lebih berkompoten dalam proses belajar mengajar di kelas. Karena alasan itulah kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru itu juga tidak mudah, karena itulah kepala sekolah membuat strategi. Upaya yang dilakukan diantaranya adalah:

- a. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
- b. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
- c. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.
- d. Memotivasi guru

Peningkatan kinerja guru bukan persoalan yang mudah dilakukan. Butuh motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, seperti halnya motivasi dari kepala sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Shonhaji selaku guru mata pelajaran fiqih, dikatakan bahwa :

“Dorongan motivasi dan juga perhatian dari bapak Irhason dalam memberi semangat kepada para guru, untuk lebih kreatif dan inovatif

dalam proses pembelajaran di kelas, memberikan rewards kepada guru yang berprestasi.”⁸²

Motivasi tidak hanya muncul dari kepala sekolah saja tetapi juga muncul dari diri sendiri untuk meningkatkan perbaikan dalam inovasi pendidikan.

e. Diikutkan pelatihan, diklat, workshop maupun seminar guru

Berdasarkan hasil interview yang telah peneliti lakukan, MA Ponpes Abdur Rohman sering mengadakan pelatihan maupun diklat guru baik itu disekolah sendiri maupun diluar sekolah. Misalnya di MA Ponpes Abdur Rohman secara bergantian guru sering di ikutkan dalam pelatihan atau diklat baik di tingkat sekolah atau kabupaten. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Handistian selaku guru Aqidah mengatakan, bahwa :

“Dalam masalah pelatihan atau workshop, kepala sekolah kita selalu mengikutkan para guru secara bergantian dalam pelatihan-pelatihan, dan diharapkan dari pelatihan tersebut para guru akan mendapatkan ilmu sekaligus pengalaman.”⁸³

Pendapat Bapak Handistian juga diperkuat oleh Bapak Drs Irhason Amin selaku kepala sekolah mengatakan, bahwa:

“Banyak sekali pelatihan yang dilakukan misalnya bab kurikulum, strategi pembelajaran, PTK dan lainnya, tiap ada undangan baik untuk guru bidang studi maupun yang lain, guru selalu diikutkan ya..., sesuai dengan permintaan yang memberi undangan ditujukan pada guru dibidang apa.”⁸⁴

⁸² Hasil interview dengan guru MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Shonhaji selaku guru Fiqih tanggal 28 juni 2012

⁸³ Hasil interview dengan guru MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Handistian selaku guru Fiqih tanggal 28 juni 2012

⁸⁴ Hasil interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Drs. Irhason Amin tanggal 28 juni 2012

f. Kedisiplinan

MA Ponpes Abdur Rohman selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh Bapak Irhason yang menjabat sebagai kepala Sekolah. Pak Irhason biasanya berangkat jam 7 lebih pagi dari guru-guru yang lain, Pak Irhason menggunakan pola pembinaan guru dengan menggunakan contoh berangkat lebih awal dan pulang belakangan.

Karena sikap beliau yang disiplin guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin yang ditujukan kepada kepala sekolah beserta alasan yang tepat tidak masuk mengajar dan wajib memberi tugas kepada siswa. Jadi meski guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya.

Setiap pagi pak Irhason selalu memonitoring siswa yang terlambat masuk sekolah, siswa yang terlambat tidak segan-segan menghukumnya misalnya dengan berlari mengelilingi lapangan. Hukuman itu yang bersifat mendidik, tidak dengan kekerasan.

Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada siswa akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi siswanya. Pak Irhason juga setiap hari memonitoring guru yang terlambat dan yang sering tidak masuk mengajar. Kepala sekolah memberikan kebijakan kepada

guru jika terlambat dan sering tidak masuk mengajar, dengan memberikan tegoran dalam rapat yang diadakan setiap sebulan sekali, kalau dalam rapat tersebut guru masih tetap seenaknya sendiri maka kepala sekolah mengambil tindakan dengan memanggil guru tersebut dan dicari penyelesaiannya yang terbaik. seperti yang dipaparkan oleh Ibu Mariani selaku guru Fisika mengatakan bahwa:

“Pak Irhason selalu mengadakan rapat pembinaan biasanya dilaksanakan setiap satu bulan sekali, pada rapat tersebut membahas tentang evaluasi keseluruhan selama satu bulan, selain itu juga kalau ada permasalahan dalam bentuk apapun, beliau selalu transparan dalam segala hal, baik itu dana maupun yang lainnya dari itu kami menjadi tahu, beliau ungkapkan dalam rapat tetapi tidak secara langsung melainkan dengan sindiran, kalau orang tersebut tetap tidak menanggapinya maka dipanggil langsung menghadap kepala sekolah”⁸⁵

Dalam suatu lembaga pendidikan pastinya ada suatu permasalahan, maka peran kepala sekolah sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah yang ada di suatu lembaga. Melihat hal tersebut maka observasi yang dilakukan penulis di MA Ponpes Abdur Rohman adalah

1. Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya
2. Kesempatan kerja

⁸⁵ Hasil interview dengan guru MA Ponpes Abdur Rohman Ibu Mariani selaku guru Fisika tanggal 28 juni 2012

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Kesempatan kerja dalam hal ini berarti (dalam artian mikro) meliputi; pertama, adanya kesempatan untuk bekerja. Kedua, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja. Ketiga, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, hal ini akan dapat menjadikan pegawai menjadi lebih kreatif.

3. Pengembangan Sumber Daya Guru (SDM)

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan waktu yang panjang, serangkaian proses yang teratur dan sistematis, karena terkait dengan berbagai aspek kehidupan bangsa. Kualitas pendidikan tersebut perlu disesuaikan dengan perkembangan jaman. Perkembangan jaman yang makin pesat membawa perubahan alam pikir manusia, termasuk di dalamnya perubahan paradikma dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, ketrampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan iptek.

Mengingat bahwa guru merupakan factor yang amat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan pendidikan, seminar dan *work shop*. Tetapi tidak menutup kemungkinan hal ini didapatkan melalui teman sejawat maupun instruksi dari kepala sekolah.

Kinerja guru perlu ditingkatkan hal ini dimaksud untuk mengimbangi dunia pendidikan yang semakin maju. Guru yang professional adalah pendidik yang

mempunyai potensi akademik, latar belakang pendidikan yang tinggi dan kreatif serta inovatif dalam pembelajaran. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Drs. Irhason Amin selaku kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman, bahwa :

“Menurut saya, kinerja guru itu sangat perlu di tingkatkan karena semakin lama dunia pendidikan akan semakin maju. Untuk itu apabila kinerja guru tidak di tingkatkan maka dunia pendidikan akan tertinggal jauh. kemudian, Guru yang professional itu dilihat dari segi akademiknya, latar belakang pendidikannya sampai tingkat mana, ya paling tidak harus S1, performennya, penampilan misalnya cara berpakaian, cara berbicara bagaimana tutur katanya dari ia berbicara kita bisa menilai apakah guru itu punya potensi dalam mengajar apa tidak, kemudian bagaimana ia menangani siswa, kreatif dan inovatif serta keterampilan lainnya”⁸⁶

Seorang pemimpin harus mengenal terlebih dahulu situasi lingkungan atau keadaan dan sifat serta sikap para bawahannya yang akan dipimpinnnya agar dapat menerapkan cara memimpin yang paling tepat.

⁸⁶ Hasil interview dengan kepala sekolah MA Ponpes Abdur Rohman Bapak Drs. Irhason Amin tanggal 28 juni 2012

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari pembahasan dan berdasarkan interpretasi data yang penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka akhirnya studi hasil penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang digunakan di MA Ponpes Abdur Rohman adalah demokrasi.
- 2) Untuk kinerja guru di MA Ponpes Abdur Rohman cukup baik, ini dapat diketahui dari wawancara peneliti dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dan beberapa guru di MA Ponpes Abdur Rohman; dan observasi peneliti di MA Ponpes Abdur Rohman. kinerja yang cukup bagus, diantaranya meningkatnya sikap dan motivasi belajar siswa, kualitas pembelajaran meningkat, hasil belajar atau prestasi siswa meningkat, siswa lebih tertarik dan tidak bosan dalam proses pembelajaran.
- 3) Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman cukup baik, ini dapat diketahui dari pengamatan penulis selama berada dilokasi

penelitian ditambah interview dengan dengan para guru di MA Ponpes Abdur Rohman. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru, mengikut sertakan para guru diklat, workshop, membantu guru dalam memecahkan masalah dalam pembelajaran.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil studi penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru di MA Ponpes Abdur Rohman Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat”, akhirnya penulis memberikan beberapa saran yang ditunjukkan kepada semua pihak yang dalam hal ini adalah kepala sekolah, dan para guru.

1. Bagi kepala sekolah, seharusnya memiliki gaya kepemimpinan demokrasi. agar kedepan tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai seperti apa yang diinginkan dan hubungan kerja dengan para guru pun bisa terjalin dengan baik, kepala sekolah juga harus bersikap lebih profesional agar tujuan pendidikan bisa tercapai
2. Bagi para guru, sudah selayaknya bekerja secara profesional, jangan bekerja ketika diawasi kepala sekolah saja, atau pura-pura rajin ketika ada kepala sekolah. Karena, kinerja seorang guru akan berpengaruh terhadap keberhasilan siswanya. Untuk itu tunjukkanlah kinerja yang baik untuk kemajuan bersama. agar apa yang menjadi tujuan bersama bisa tercapai.