

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH GONDANG KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

Oleh

Muhammad Wibi Alamsyah¹⁾, Arif Effendi²⁾

Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta

E-mail: ¹muh.wibialamsyah08@gmail.com, ²arifeffendy34@yahoo.com

Abstract

Muhammad Wibi Alamsyah and Arif Effendi, Thesis, The effect of Principle leadership on teacher performance at Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022, Surakarta Mamba'ul 'Ulum of Islamic Institute. This research wish to know the Principle leadership of Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022 ; wish to know teacher performance of Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022 ; and wish to know the correlation between the Principle leadership and teacher performance at Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022. This research is a type of correlational quantitative research that correlates two variables, Subject in this study are teacher at Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022. with a population of 9 teachers with no sample. The data analysis technique to test the hypothesis in this study is to use the Product Moment correlation analysis technique. The results showed that the Principle leadership of Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022 was in very good category ; the teacher performance of Muhammadiyah Ibtidaiyah Madrasah in Gondang regency of Sukoharjo Academic year 2021/2022 was the good category; The results of correlation are $r_{xy} = 0,873$ or the category is very strong category

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiaikan manusia (Ondi Saondi dkk, 2021:7). Pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan untuk meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan dapat dipahami sebagai pengukuhan manusia yang merupakan rangkaian tentang kesadaran akan dunia yang mendalam sebagai *man of action*. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam proses belajar peserta didik, yakni dalam rangka meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air (Riani, 2021:2).

Pasal (1) Undang Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting. Bahkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh mutu seorang pemimpin. Kepemimpinan akan berjalan secara

efektif dan efisien apabila dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang jujur, bertanggungjawab, transparan, cerdas, memahami tugas dan kewajibannya, memahami anggotanya, maupun memotivasi, dan berbagai sifat baik yang terdapat dalam diri seorang pemimpin (Suryadi, 2018:69). Kepemimpinan juga dikatakan sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga secara efektif dan efisien (M. Kristiawan dkk, 2017:114).

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut (Jajat Munajat, 2021:18). Sehingga kepala sekolah menjadi kunci untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas suatu sekolah, karena fungsi sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi keberlangsungan proses belajar mengajar.

Adapun fungsi utama seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut kepala sekolah mempunyai tanggungjawab ganda, yaitu melaksanakan administrasi sekolah agar tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervise untuk meningkatkan kualitas guru dalam menjalankan tugas pengajaran serta mampu membimbing peserta didik (Jajat Munajat, 2021:22).

Peran guru juga menjadi faktor yang dominan dan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada umumnya bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru menjadi ujung tombak pendidikan sebab secara langsung guru

berupaya mempengaruhi, membina, dan mengembangkan peserta didik. Sebagai ujung tombak guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik.

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 menjelaskan tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam Undang-Undang menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas sekarang berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa ataupun siswa dengan siswa dalam kelas.

Secara garis besar seorang guru harus mempunyai kemampuan untuk penguasaan materi atau bahan ajar, perencanaan program proses belajar-mengajar, kemampuan dalam pelaksanaan proses belajar-mengajar, kemampuan penggunaan media dan sumber belajar, kemampuan evaluasi dan penilaian, kemampuan program penyuluhan dan bimbingan (Maryam B. Gainau, 2021:15).

Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dapat dipahami tugas guru tidak hanya sebatas memberikan ilmu kepada peserta didik, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dengan masyarakat.

Dalam hal ini maka perilaku kepala sekolah dapat mendorong kinerja guru dengan

menunjukkan sikap saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif mampu mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di MI Muhammadiyah Gondang, berikut disajikan data mengenai kinerja guru.

Hasil wawancara awal yang Peneliti lakukan pada Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang diperoleh penjelasan bahwa kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang belum sepenuhnya baik, karena masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Belum baiknya kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang disebabkan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dirinya sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar dirinya. Faktor eksternal seperti lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana, insentif dan gaji, kebijakan sekolah, serta motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dianggap sebagai faktor penyebab utama terhadap kurang baiknya kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo. Selanjutnya akan dilakukan penelitian tentang : “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022”.

Hipotesis

Hipotesis yang Peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah : ”Ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 ”

Dengan kata lain, semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, akan semakin baik pula Kinerja

Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 atau sebaliknya semakin tidak baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, akan semakin tidak baik pula Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022.

PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pemimpin sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin (Novianti Djafri, 2016:1).

Menurut Wahjosumidjo (dalam Jajat Munajat, 2021: 16) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Selanjutnya, menurut Ngalim Purwanto (dalam, Subhan dan Maulidyah 2018:44), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Mewujudkan tujuan organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik, salah satunya yaitu mampu menggerakkan bawahan (guru, tenaga kependidikan, dan siswa) untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah.

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif dari para peneliti yang bersangkutan. Yukl (dalam Novianti Djafri, 2016:2) yang menurutnya adalah “*the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and*

collective effort to accomplish shared objective” (proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan yang bermakna proses, dipusatkan pada mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota dalam suatu organisasi. Tiga implikasi yang terkandung dalam hal ini yaitu, kepemimpinan melibatkan orang lain baik bawahan atau pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Dengan demikian kepemimpinan itu dapat terjadi setiap saat selama sesuatu kegiatan memiliki tujuan dan perilaku manusianya diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Kartono dalam Siagian (1995:29), mengemukakan tiga macam teori kepemimpinan yang muncul yaitu : Teori genetis, Teori sosial, dan Teori sintesis.

Teori genetis, Genetic (yang berhubungan dengan Azas-azas keturunan). Menurut teori ini, bahwa pemimpin itu tidak dibentuk, tetapi lahir dengan sendirinya dengan bakat bawaan yang mengalir melalui genetiknya. Dia memiliki ciri-ciri kepemimpinan sejak lahir yang bias dampak dalam kehidupannya. *Teori sosial*, Teori ini berpendapat bahwa pemimpin itu disiapkan atau didik atau dibentuk, bukan lahir tetapi harus diusahakan sehingga menurut pandangan teori ini semua orang bias menjadi

pemimpin apabila disiapkan dan didik untuk jadi pemimpin. *Teori sintesis*, Teori ini merupakan gabungan dari teori genetic dan teori social. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan sukses dalam kepemimpinannya apabila dia lahir dengan membawa bakat kepemimpinannya, kemudian bakat tersebut dibentuk, dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh lingkungan.

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 (ayat 10 yang mengatakan bahwa: “Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

Kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Jajat Munajat, 2021:17-18). Dapat diartikan secara sederhana kepala sekolah merupakan tenaga kependidikan yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru dan peserta didik.

Whjosumidjo dalam Andang (2014:29) mengatakan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggungjawab terhadap sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan dari sekolah. Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas.

Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2006) pada Subhan dan Maulidyah (2018:51) menyebutkan tujuh tugas dan peran utama kepala sekolah yaitu *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*.

1) Kepala Sekolah sebagai *Educator* atau Pendidik

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini faktor pengalaman sangat mempengaruhi *profesionalisme* kepala sekolah, terutama dalam pemahamannya tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang dilakukan.

Menurut E Mulyasa (2004:100-115) kepala sekolah sebagai pendidik mempunyai tugas untuk melaksanakan tujuh aspek penting yaitu mengajar di kelas, membimbing guru, membimbing karyawan, membimbing peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan memberi contoh bimbingan konseling/karier yang baik. Ketujuh tugas tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

2) Kepala Sekolah sebagai *Manager*

Tugas manajer adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah harus mampu merencanakan dan mengatur serta mengendalikan semua program yang telah disepakati bersama.

Seorang manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi (sekolah) sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi. Menurut GR Terry (dalam Ondi Saondi dkk, 2021:28-30) proses manajemen ditempuh melalui empat tahapan, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling* (POAC).

3) Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Kepala Sekolah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Untuk itu Kepala Sekolah harus bisa menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas tugas operasional (E.Mulyasa, 2004:118).

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai *administraktor*, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas, agar

tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bias dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4) Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Supervisor merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan *supervisor* dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua siswa dan sekolah, serta berupaya menjadi sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Menurut Syaiful Sagala (2009:134), Kepala sekolah sebagai *supervisor* harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan mengaudit kinerja guru dan personal lainnya disekolah sebagai berikut: (1) mampu melakukan evaluasi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat, (a) mampu merencanakan supervise manajemen kelembagaan sesuai kebutuhan layanan pembelajaran oleh guru dan personal lainnya, (b) mampu melakukan supervise untuk menumbuhkan profesionalisme guru memberikan layanan belajar dengan menggunakan teknik-teknik supervise yang tepat; (2) mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat (a) mampu menyusun dokumendokumen standar konerja grogram pendidikan yang dapat diukur dan dinilai, (b) mampu melakukan audit kepatuhan terhadap dokumen standar kinerja dengann melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program

5) Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala Sekolah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: (1) Kepribadian yang kuat; Kepala Sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri,

berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. (2) Memahami visi, misi, serta tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama Kepala Sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya.

6) Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Kepala Sekolah sebagai *innovator* tercermin dari cara-cara ia melaksanakan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, integrati, konstruktif dimaksudkan bahwa Kepala Sekolah dalam meningkatkan tenaga kependidikan harus senantiasa mendorong dan membina agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas yang diemban kepada masing-masing. Kreatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan, Kepala Sekolah harus berusaha mencari gagasan-gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Integratif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, Kepala Sekolah berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan obyektif.

Menurut E.Mulyasa (2004: 124), peran Kepala Sekolah sebagai *innovator* adalah sebagai berikut: (a.) Memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan dan perkembangan sekolah. Maupun yang relevan untuk kebutuhan lembaga. (b.) Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif ke arah kemajuan. (c.) Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif, (d.) untuk bertugas dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik mendorong kearah semangat kerja yang baik.

(b.) Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif ke arah kemajuan. (c.) Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif, (d.) untuk bertugas dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik mendorong kearah semangat kerja yang baik.

7) Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Kepala Sekolah sebagai *motivator* harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi ini dapat dilakukan melalui pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan secara efektif. Sebagai *motivator* Kepala Sekolah harus memiliki strategi untuk memotivasi bawahannya, yaitu guru dan staf. Dimana mereka dimotivasi untuk melakukan berbagaitugas dan fungsinya.

Menurut E.Mulyasa (2004:125), motivasi ini dapat dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan bagi guru atau staf yang berprestasi serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentral belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh Kepala Sekolah.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, dan motivasi merupakan faktor yang dominan untuk menuju keefektivan kerja individu bahkan motivasi sering digambarkan sebagai mesin pada sebuah mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pimpinannya (Kepala Sekolah) dalam mengembangkan profesionalitasnya.

Selanjutnya dalam penelitian ini, Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diukur dengan : Peran kepala sekolah sebagai educator, Peran kepala sekolah sebagai manager, Peran kepala sekolah sebagai administrator, Peran kepala sekolah sebagai supervisor, Peran kepala sekolah sebagai leader, Peran kepala sekolah sebagai inovator, dan Peran kepala sekolah sebagai motivator.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja (Hafidulloh & Sofiah, 2021: 51). Prawirosento (dalam Ahmad Susanto, 2016:69) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah jaminan yang akan tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan yang di pengaruhi oleh cara-cara yang di tempuh atau usaha-usaha

yang dilakukan, dan yang pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam lembaga.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 (ayat 1) dinyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Mathis and Jackson (2002:45) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Silistyorini, setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:83).

Sedangkan ahli lain yaitu Timpe, A Dale, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Supardi, 2013:82).

Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dari beberapa

penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Ahmad Susanto, 2016:).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah. Guru disebut sebagai pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk mendidik anak.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tepat waktu. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan, akademik, maupun dari keprofesionalannya, jadi artinya guru mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya.

Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Menurut Supardi (2014:49) yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya :

- 1) *Knowledge, Skills and Dispositions* (Pengetahuan, Keterampilan, Kesempatan penugasan)
- 2) *Assessment System and Unit Evaluation* (Sistem Penilaian dan Evaluasi)
- 3) *Field Experience and Clinical Practice* (Pengalaman yang luas dan Penanganan Klinis)

- 4) *Diversity* (Banyaknya menghadapi hal-hal baru yang berbeda)
- 5) *Faculty qualification, Performance, and Development* (Kualifikasi Pendidikan, Penampilan dan Pengembangan)
- 6) *Unit Governmance and Resaources* (Ketentuan-ketentuan dan Sumber-sumber pemerintah)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Malthis dan Jackson (dalam Didi Pianda, 2018:51) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Mulyasa (2007 : 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor internal maupun eksternal antara lain : Dorongan untuk bekerja, Tanggungjawab terhadap tugas, Minat terhadap tugas, Penghargaan terhadap tugas, Peluang untuk berkembang, Perhatian dari kepala sekolah, Hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, Kelompok diskusi terbimbing, Layanan perpustakaan.

Sementara itu Hamzan dan Nina Lamatenggo (2018:53-57) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : Kepribadian dan Dedikasi, Pengembangan Profesi, Kemampuan Mengajar, Hubungan dan Komunikasi, Hubungan dengan Masyarakat, Kedisiplinan, Kesejahteraan, Iklim Kerja.

Pengukuran Kinerja Guru

Salah satu cara untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

terhadap peningkatan kinerja guru adalah dengan dilaksanakannya penilaian kinerja guru.

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan, seorang guru harus melaksanakan kinerjanya, yaitu membandingkan hasil kinerjanya dengan yang direncanakan. Dengan kata lain sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, dan mana yang telah dicapai sepenuhnya atau diatas standar target dan mana yang belum mencapai target. Dan penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Uno dan Nina (2018: 22-29), menyebutkan cara mengukur kinerja guru melalui kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan profesional.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan

materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya.

Selanjutnya dalam penelitian ini, Variabel Kinerja Guru akan diukur dengan : kompetensi guru dalam bidang pedagogik, kompetensi guru dalam kepribadian, kompetensi guru dalam bidang sosial, dan kompetensi profesional.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif Korelasional yang menghubungkan dua variable

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 .

Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 .

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022, yang berjumlah 9 orang

Sampel

Penelitian ini adalah penelitian populasi, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu berjumlah 9

Variabel dan Indikator

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan akan diukur dengan : Peran kepala sekolah sebagai educator, Peran kepala sekolah sebagai manager, Peran kepala sekolah sebagai administrator, Peran kepala sekolah sebagai supervisor, Peran kepala sekolah sebagai leader, Peran kepala sekolah sebagai inovator, Peran kepala sekolah sebagai motivator, sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru dan akan diukur melalui : Kinerja guru dilihat dari aspek pedagogik ; Kinerja guru dilihat dari aspek

kepribadian ; Kinerja guru dilihat dari aspek sosial; Kinerja guru dilihat dari aspek professional.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment

HASIL PENELITIAN

1. Dari hasil analisis, didapatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 berada pada Kategori sangat baik.
2. Dari hasil analisis, didapatkan bahwa Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 berada pada Kategori baik
3. Dari hasil penghitungan korelasi dengan menggunakan rumus Product Moment diperoleh hasil sebesar $r_{xy} = 0,873$. dan berada pada Kategori sangat kuat. Setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 9$ pada taraf signifikan 5% ternyata r_{hitung} adalah lebih besar daripada r_{tabel} , yang artinya hipotesis yang mengatakan “Ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022” dapat diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- [2] Andang. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- [3] Asep Kurniawan. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Deni Darmawan, & Pipih Latifah. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Didi Pianda. (2018). *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- [6] Djemari Mardapi. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Parama Publisihing.
- [7] Edi Purwanto. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] E Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Rosdakarya.
- [9] E Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- [10] Gainau, M. B., Bu"Tu, D., Labobar, J., Jeujan, C. A., Yanengga, S., Wenda, D., . . . Ugadje, E. (2021). *Problematika pendidikan Di Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- [11] Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, & Mochamad Mochklas. (2021). *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin & Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- [12] Hamzah B Uno, & Nina Lamatenggo. (2018). *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Haryu Islamuddin. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [14] Jajat Munajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka.
- [15] Joko Subando. (2020). *Statistika Pendidikan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Surakarta: Gerbang Media Aksara.
- [16] Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- [17] Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

-
- [18] Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, & Rena Lestari. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [19] Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian dan Statistika*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Novianti Djafri. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- [21] Ondi Saondi, Abdul Wahhab Syakhrani, & Maulidyah Amalina Sutoni. (2021). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Bermutu*. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Sondang P Siagian. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [23] Subhan Adi Santoso, & Rizqi, M. (2018). *Kinerja Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah dan Guru pada pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [24] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [26] Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- [27] Suryadi. (2018). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sarana Pancakarya Nusa.
- [28] Syaiful Sagala. (2009). *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN