



## STUDI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs MU'ALLIMIEN MUHAMMADIYAH LEUWILIANG

Dadan Samsul Badar<sup>1</sup>, Vidya Puspitasari<sup>2\*</sup>

<sup>12</sup>Administrasi Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Bogor, Indonesia

[\\*dadansamsulbadar@yahoo.com](mailto:dadansamsulbadar@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Kinerja Guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang, (2) Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang, (3) Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi Kinerja Guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang.

Hasil penelitian ini adalah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang telah memiliki guru yang tingkat kinerjanya sudah baik, dibuktikan dengan semua Perencanaan pembelajaran, Adanya program tahunan, program semester, analisis keterkaitan SKL, silabus, RPP serta KKM. Kemudian dalam pelaksanaannya, guru senantiasa melibatkan siswa agar aktif dalam kelas pada saat pembelajaran, serta menggunakan strategi dan metode ajar yang bervariasi dalam menyampaikan bahan ajar juga memanfaatkan alat atau media pembelajaran. Kepemimpinan kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang terjalin dengan baik dan selalu berusaha untuk menjadi pemimpin yang dapat melayani para bawahannya dengan baik serta selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang efektif dan kondusif. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

**Kata kunci** : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

## I. Pendahuluan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia dengan maksud membantu peserta didik mencapai kedewasaan. Pendidikan adalah suatu upaya untuk menuju ke arah perbaikan hidup dan kehidupan manusia yang lebih baik. Untuk itu pendidikan berlangsung tanpa awal dan akhir, atau tanpa ada batas ruang dan waktu tertentu. Istilah lain disebut dengan *long life education* (pendidikan seumur hidup).

Fenomena tersebut menjadikan pendidikan sebagai pemegang peran dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan pendidikan dapat menentukan berhasil tidaknya pembangunan sebuah negara. Mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, salah satu contohnya yaitu masalah standarisasi pengajaran, hal tersebut menjadi masalah pendidikan di Indonesia. Lemahnya guru dalam menggali potensi peserta didik serta kompetensi yang dimiliki oleh guru masih belum sempurna.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Menurut Basri (2014) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar. Seorang kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang menurut Nurdin (2009) suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*).

Kepala sekolah memiliki peran sebagai manajer sangat menentukan keberhasilan sebuah sekolah. Selain kepala sekolah, sumber daya penting yang dimiliki sekolah adalah guru. Guru adalah kunci keberhasilan proses pendidikan. Menurut Usman (1992) guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa memiliki keahlian sebagai guru. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Sedangkan pengertian kinerja guru menurut Barnawi & Arifin (2013) dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Ramdhani (2011)

mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; (2) pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan; (3) mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan Pengendalian, serta struktur organisasi; dan (4) lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan tentang kinerja guru dalam proses belajar mengajar, ternyata kinerja guru tergolong masih rendah, ini terbukti masih ada Beberapa guru yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sebagian guru belum membuat program pembelajaran (RPP) sebagai administrasi dalam pembelajaran secara rutin. Masih ada guru yang tidak masuk tanpa keterangan yang jelas sehingga mengakibatkan para siswa terabaikan. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan menentukan kualitas lulusan. Kinerja yang optimal merupakan harapan bagi semua pihak, namun kenyataan di lapangan masih banyak guru yang kinerjanya masih belum optimal.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan, administrasi sekolah serta pendayagunaan pemeliharaan sarana dan prasarana. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki visi misi yang jelas untuk masa depan sekolah dan dapat diwujudkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 24 April 2019, dengan mewawancarai Beberapa guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menyatakan bahwa belum maksimalnya kepala sekolah dalam merencanakan program-program peningkatan kinerja guru, seperti misalnya kegiatan *in house training* untuk melatih kompetensi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan dan selalu membuat Perencanaan program untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Rachmawati (2013) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Hasil penelitiannya yaitu bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, baik tidaknya

kinerja guru di sekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya.

MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang yang beralamat di Jl. Raya Leuwiliang No. 10 Leuwimekar Kab. Bogor berdiri sejak tahun 1970 dan masih berdiri kokoh sampai sekarang telah banyak meluluskan kader-kader terbaik yang tersebar di berbagai daerah oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengembangkan kinerja guru sebagai sumber daya yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Atas dasar masalah-masalah di atas penulis memilih judul Studi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengathui bagaimana kinerja guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang; (2) untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang; dan (3) untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang.

## **II. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan apa yang ditemukan dalam penelitian baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian difokuskan untuk mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama sembilan bulan, yaitu dari bulan April-Desember 2019 di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang yang beralamat di Jalan Raya Leuwiliang No. 106 Kp. Pamagersari RT 001/012 Desa Leuwimekar Kec. Leuwiliang Kab. Bogor 16640. Subjek penelitian ini menggunakan teknis purposive yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Dikarenakan penelitian adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru maka yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru Mts Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang menurut Sugiyono (2018) sering digunakan

untuk memperoleh data yang kaya informasi yang mandalam tentang isu atau masalah yang akan dipecahkan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk teknik analisis data penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang disebut sebagai interaktif, untuk langkah yang digunakan yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*reduction data*), penyajian data (*data display*) dan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Yang terakhir untuk pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan kriteria derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).

### III. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Kinerja Guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang

Kinerja guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang telah memenuhi standar kinerja guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian sampai tindak lanjut dari hasil penilaian belajar. Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (yang selanjutnya akan disebut RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai suatu kompetensi dasar yang diterapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam silabus. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang, perencanaan pembelajaran yang sudah terpenuhi diantaranya yaitu guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang telah membuat RPP. RPP yang dibuat telah disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku, proses pembuatan RPP dilakukan pada awal tahun pembelajaran dan dikerjakan secara bersama-sama oleh para guru.

Selanjutnya tugas guru yang kedua ialah pelaksanaan pembelajaran yang merupakan kegiatan ketika terjadi interaktif edukatif antara peserta didik dengan guru, yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam proses pelaksanaan pembelajaran guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang dalam menyampaikan materi belajar telah disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku. Dalam penggunaan metode pembelajaran guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang juga mampu menggunakan metode belajar serta strategi yang bervariasi. Selain penggunaan metode yang bervariasi, guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang juga mampu memanfaatkan alat atau media belajar yang dapat mempermudah guru dalam menyampaikan bahan ajarnya.

Untuk tugas guru yang ketiga yaitu penilaian hasil belajar yang merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya. Guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang masing-masing memiliki kriteria ketuntasan minimum dalam memberikan penilaian terhadap peserta didik. Disaat guru menilai, disesuaikan dengan kemampuan peserta didik, jika peserta didik memiliki kemampuan lebih guru akan memberikan nilai lebih dan jika nilai peserta didik masih kurang, maka guru akan memberikan tugas tambahan untuk menambah nilai dan motivasi peserta didik tersebut.

Dalam penguasaan mata pelajaran yang diajarkan, guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang menyajikan bahan ajar sesuai dengan RPP yang telah dibuat. Tetapi, ada beberapa guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang yang belum memiliki wawasan luas tentang bahan ajar, ini ditujukan kepada guru yang masih terbilang baru, namun dengan seiring berjalannya waktu para guru akan menambah wawasannya dan akan menguasai bahan ajar.

## **2. Kepemimpinan Kepala Sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang**

Kepemimpinan kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang memiliki strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, antara lain:

### **a. Motivasi Semangat**

Kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang berusaha memotivasi kerja para guru dengan memberikan dorongan yang positif dan membangun untuk terus meningkatkan semangat kerja guru, menciptakan perubahan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri yang awalnya tidak mau menjadi mau, tidak mampu menjadi mampu, kepala sekolah juga memberikan wewenang kepada guru dan kebebasan untuk berpendapat menyampaikan segala aspirasi dan keluhan kesahnya selama menjadi guru.

### **b. Pembinaan Disiplin**

Kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang membiasakan berdisiplin waktu, contohnya dengan memberi ketaulanan berupa disiplin waktu. Dengan memberikan contoh seperti itu diharapkan dapat dicontoh oleh para staf dan siswa, dikarenakan

- perilaku pemimpin berdampak besar pada situasi tempat kerja.
- c. Memberikan Penghargaan  
Kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang memberikan penghargaan berupa pengakuan seperti kata-kata bijak, pujian, ucapan terima kasih dan lain-lain. Selain pemberian penghargaan pengakuan, kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang juga memberikan penghargaan secara tertulis dalam bentuk sertifikat. Hal-hal seperti ini akan sangat berpengaruh dalam kinerja guru.
  - d. Memberikan Konsultasi  
Kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang menyediakan konsultasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh para guru dan mencoba membantu mencarinya, jam konsultasi biasanya pada saat jam istirahat guru.
  - e. Melakukan Kunjungan Kelas  
Kunjungan kelas yang dilakukan kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang itu dilakukan dalam upaya pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja guru dan memantau sejauh mana keaktifan siswa di kelas.
  - f. Mengembangkan Profesi Guru  
Kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang memberikan kesempatan kepada guru-guru mengikuti penataran sesuai bidangnya sebagai bentuk pengembangan profesi guru. Kunjungan kelas yang dilakukan kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang.
  - g. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program peningkatan kinerja guru  
Kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang telah memiliki program untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu dengan program supervisi. Dalam proses perencanaannya, kepala sekolah dengan pihak yang terkait lainnya merancang Perencanaan yang meliputi tujuan program, sasaran, langkah-langkah serta waktu pelaksanaan program yang tentunya perancangan Perencanaan tersebut melalui Beberapa analisa terlebih dahulu seperti halnya analisis SWOT. Dalam pelaksanaan program tersebut, kepala sekolah menggunakan dua teknik, yaitu teknik individu dan teknik kelompok. Proses evaluasi program di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang dapat Dilaksanakan pada tahapan pelaksanaan program, apa yang sudah direncanakan disesuaikan dengan proses pelaksanaan, bila proses berjalan dengan baik dan menghasilkan hal positif maka akan dilanjutkan, namun apabila program tersebut terjadi

kendala maka perlu ditinjau ulang dan mencari solusi yang lain. Dilihat dari keseriusan kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang dalam berupaya meningkatkan kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang mampu merancang program peningkatan kinerja guru.

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang pertama yaitu kinerja guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang sudah baik, hal ini dibuktikan dengan dilakukannya perencanaan, pelaksanaan, penilaian sampai tindak lanjut dari hasil penilaian belajar peserta didik. Hasil yang kedua yaitu kepemimpinan kepala MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang terjalin dengan baik dan selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik. Dan hasil yang ketiga yaitu kepala sekolah memiliki program untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang.

Selanjutnya Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki beberapa saran yaitu antara lain; untuk guru MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang untuk selalu menjadi guru yang profesional dengan menguasai kajian akademik agar meningkatnya kinerja serta selalu mengembangkan diri dengan banyak berprestasi. Dan untuk kepala sekolah MTs Mu'allimien Muhammadiyah Leuwiliang untuk selalu mengusahakan penghargaan yang lebih, khusus untuk para guru yang berprestasi agar guru termotivasi serta untuk terus mengembangkan dan membangun kelompok kerja guru yang aktif dan kreatif agar semakin berkembang kinerja para guru yang lebih profesional.

#### **V. Daftar Pustaka**

- Barnawi, M. (A). 2013. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta, Ar-Ruzz Media
- Basri, H. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Nuridin, D. 2009. *Kepemimpinan Mutu Pendidikan*. Bandung, PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Ramdhani, A. 2011. *Penilaian Kinerja*. Bandung, PT Sarana Panca Karya Nusa.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta, CV.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Bab. 1. Pasal 1.

Usman, M. (U). 1992. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung, Remaja Rosda Karya.

Rachmawati, Y. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Guru". *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. Vol.1 No.1.