

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN SAAT SFH (*Study Frome Home*) DI MASA PANDEMI COVID 19

Aisya Rahma Fadhilla

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Aisarahmafadhilla9@gmail.com

Istiningsih

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Istiningsih81@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dalam pendidikan menjadi kunci dalam pelaksanaan pendidikan yang efektif. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah akan mampu membawa sekolah kearah peningkatan kualitas dan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan dan menganalisis mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan; (2) menjabarkan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan saat SFH . Penelitian ini menggunakan metode deskripsi penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN Yosorejo 2 Kota Pekalongan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Selanjutnya strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan ada 5 strategi terdiri dari ; (1) mengikutsertakan guru dan staf sekolah dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh yayasan dan dinas terkait, (2) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran dikelas, (3) melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas saat guru mengajar, (4) melaksanakan evaluasi kinerja guru, tenaga kependidikan, dan staf sekolah, dan (5) memberikan reward atau penghargaan kepada guru dan staf.

Kata Kunci: *Strategi, Gaya Kepemimpinan, Kependidikan*

A. PENDAHULUAN

Masalah utama yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah usaha mencapai salah satu tujuan pendidikan yaitu melahirkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik searah dengan kebijakan di dunia pendidikan. Salah satu cara peningkatan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, karena peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki timbal balik dengan pembangunan bidang pendidikan (Gunawan, 2012 : 1). Pendidikan merupakan sarana peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak mampu dihilangkan dari kehidupan manusia dengan mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan melahirkan manusia menjadi terampil dibidangnya (Kurniawati, 2019 : 131-140).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi sehingga mampu melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberdayaan SDM penting dilaksanakan melalui kepemimpinan kepala sekolah, karena faktor penting dalam penentuan usaha peningkatan mutu pendidikan (Sulistiyani, 2009 : 11-12). Kepala sekolah memiliki peranan sangat strategis yaitu sebagai tenaga pendidik, manager sekolah, administrator dan supervisor satuan pendidikan yang dipimpinya. Lancar atau tidaknya peningkatan mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh SDM guru saja, melainkan ditentukan juga oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (Indrafachrudi, 2006 : 22). Hal ini dapat dilihat dari pola hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, karyawan dan peserta didik berjalan baik sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Akan tetapi penilaian PISA (*Programme For International Assessment*) yang dikoordinasikan oleh OECD (*Organization For Economic Cooperation And Development*) yang ada di Paris Perancis mengemukakan bahwa mutu pendidikan di Indonesia menduduki peringkat 69 dari 76 negara. Hasil ini menjelaskan bahwa Indonesia menduduki peringkat 8 terbawah dan menunjukkan mutu pendidikan Indonesia masih sangat rendah dibandingkan dengan negara tetangga yaitu Singapura dan Malaysia. Sehingga lembaga pendidikan diwajibkan mampu menerapkan fungsi manajemen sekolah dengan baik agar dapat mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu fungsi manajemen sekolah adalah adanya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah (Lilis & Siti, 2016 : 7-14). Selain penilaian dari PISA, *World Economic Forum (WEF)*, menjelaskan bahwa Indonesia menempati posisi peringkat 74 dari 144

negara rendahnya daya saing ditingkat internasional tahun 2014-2015. Menurut WEF rendahnya daya saing Indonesia ditingkat internasional, salah satu penyebabnya adalah komponen guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dilihat dari kelayakan guru mengajar di kelas (Army, dkk, 2017 : 148-161).

Robin menjabarkan bahwa, “*leadership is ability to influence a group toward the achievement goals*”. Kepemimpinan berfungsi untuk mempengaruhi kelompok agar tercapainya suatu tujuan (Rohmat, 2010 : 39). Secara umum kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi para pengikut terhadap suatu peristiwa, memilih tujuan kelompok, mengelola kegiatan untuk menyempurnakan tujuan, dan mencari dukungan maupun kerjasama dengan orang diluar organisasi (Yuyun, dkk, 2013 : 1-11).

Tingkah laku kepemimpinan yang ditunjukkan pada proses manajerial secara berkelanjutan disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pendidikan merupakan cara seseorang dalam memimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru-guru agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan adalah posisi yang sangat menuntut keahlian dalam membaca dan memahami karakter, sifat, dan kepribadian guru sebagai rekan kerjanya (Siti Nurbaya, dkk, 2015 : 116-127). Ada beberapa tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan pendidikan, yaitu (1) pemimpin otokratik, (2) pemimpin demokratik, dan (3) pemimpin permisif (Danim, 2012 : 212-214).

Gaya kepemimpinan sangatlah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan guru ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak bisa dilepaskan dari keahlian kepala sekolah dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, motivator, kreatif, inovatif, disiplin, minat dan perhatian terhadap rekan kerja di lembaga pendidikan (Ahmad, dkk, 2018 : 63-74). Kinerja guru memperlihatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Jika kemampuan kerja seorang guru baik maka kinerjanya pun akan semakin baik pula, begitupun sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru kurang baik maka kinerjanya pun akan semakin rendah (Eka, 2014 : 293-831).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru di artikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran. Kinerja guru dapat di tunjukkan dari kompetensi yang harus di penuhi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional (Iqbal, 2015 : 97-106).

Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja seorang guru yaitu, pertama variabel individu berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin. Kedua, variabel organisasi yang mencakup antara lain : sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan. Ketiga, variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Idealnya seorang guru yang diharapkan adalah guru yang mempunyai keberdayaan dalam mewujudkan kinerja ketika melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional (Sukiyanto & Maulidah, 2020 : 127-142).

Hasil penelitian dari Samani dalam disertasi Kusmintardjo memperlihatkan bahwa pola manajemen kepala sekolah terlebih sekolah negeri cenderung bersifat administratif dan hanya melaksanakan kebijakan dari atas, dan tidak ada kegelisahan mengenai berjalan atau tidaknya kebijakan dengan target pengembangan sekolah. Peran kepala sekolah tidak hanya mampu melaksanakan pembinaan administratif saja, melainkan juga mampu melakukan pembinaan profesionalitas dengan meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (Kusmintardjo, 2003 : 8). Oleh karena itu strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi menarik untuk dibahas secara mendalam, maka peneliti tertarik melakukan mini riset tentang “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan”.

Saat ini dunia sedang menghadapi suatu tantangan dan permasalahan kesehatan yaitu adanya pandemi corona (Covid19) ini yang sangat memberikan dampak pada segala aspek kehidupan termasuk pada bidang pendidikan. Dampak

pada bidang pendidikan ialah mengarah pada penutupan lembaga pendidikan mulai dari universitas, sekolah-sekolah hingga madrasah maupun pesantren. Dari data UNESCO pada tanggal 5 Juni 2020 pukul 19.56 WIB, terdapat 146 negara yang melakukan penutupan lembaga pendidikan secara nasional dengan 1.186.161.728 siswa (67,7 % dari total populasi siswa dunia). (UNESCO,2020)

Mengantisipasi semakin meluas dan merebaknya Covid19 yang berimbas pada sector pendidikan, Kemendikbud mengeluarkan Surat Edaran no 3 tahun 2020 tentang pencegahan COVID-19 pada satuan pendidikan. Pada salah satu poinnya adalah satuan pendidikan dihimbau untuk menerapkan budaya PHBS dan menunda seluruh kegiatan yang berpotensi mengumpulkan orang banyak misalnya kemah, karya wisata maupun kegiatan belajar Mengajar (KBM).(Kemendikbud, 2020) Ditengah pademi Covid19 ini, Kemendikbud berharap KBM tidak berhenti sehingga siswa tetap dapat mendapatkan pembelajaran. Kemendikbud kemudian mengeluarkan kebijakan yaitu belajar dari rumah atau *Study From Home* (SFH) dengan pembelajaran jarak jauh.

Kegiatan belajar dari rumah atau *Study From Home* (SFH) dengan pembelajaran jarak jauh, tentu memiliki kelemahan dibandingkan pembelajaran tatap muka. Kelemahan SFH yaitu guru tidak bisa memperhatikan muridnya satu per satu secara langsung. Tugas memperhatikan murid yang pada pembelajaran normal disandang oleh guru, tapi selama SFH ini tugas memperhatikan murid berpindah menjadi tugas orang tua di rumah. Tetapi berdasar hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah di SDN Yosorejo 2 di Kota Pekalongan, diperoleh hasil yaitu ada beberapa murid yang tidak mendapat perhatian dari orang tua ketika SFH berlangsung dikarenakan orang tua bekerja di luar rumah. Hal ini perlu adanya perhatian khusus yang dilakukan oleh Guru sebagai tenaga pendidik dalam prose kegiatan belajar mengajar selama SFH.

Fokus penelitian yang digunakan yaitu : (1) mendeskripsikan dan menganalisis mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan; (2) menjabarkan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan selama SFH

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif dengan memakai pendekatan kualitatif untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Penelitian ini dilaksanakan pada SDN Yosorejo 2 Kota Pekalongan (Zuryati, dkk, 2015 : 38-48). Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, yaitu pada bulan Agustus dan Oktober 2020. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru SDN Yosorejo 2 Kota Pekalongan yang ditentukan secara acak. Salah satu cara yang dipakai adalah memeriksa derajat kepercayaan atau kredibilitasnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan salah satu langkah utama dalam memperoleh data penelitian. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan langsung oleh peneliti dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini via memakai aplikasi *whatsapp*, karena situasi dan kondisi yang tidak mendukung. Teknik-teknik tersebut adalah teknik dasar dalam pengambilan data bersifat kualitatif (Sudharta, dkk, 2016 : 208-217).

Data yang sudah diperoleh akan dianalisis dan diinterpretasikan secara berkelanjutan dari awal penelitian hingga akhir penelitian. Analisis data yang digunakan terdiri dari 3 alur secara bersamaan, yaitu : (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi (Usman & Akbar, 2009 : 85-87). Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi teknik yang menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama (Sugiyono, 2018 : 269-270).

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian di SDN Yosorejo 2 Kota Pekalongan, adalah gaya kepemimpinan dan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari terbukanya kepala sekolah menerima saran dan kritik bersifat membangun dari staf dan guru sekolah. Selain itu kepala sekolah membangun pola hubungan kerjasama dengan guru, staf sekolah, bahkan dengan wali peserta didik secara baik. Sehingga semuanya merasa nyaman dan cocok dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis dari pendapat Usman yang menjabarkan bahwa kepemimpinan demokratis mampu menghargai pendapat orang lain, siap berbeda, dan perbedaan tidak untuk diperdebatkan melainkan diambil hikmahnya (Usman, 2014: 319).

Perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap pemimpin demokratis seperti perhatian, disiplin, inisiatif, bijaksana, terbuka, dan memiliki emosi yang stabil. Sikap terbuka yang ada di kepala sekolah seperti dijelaskan sebelumnya menerima saran dan kritik. Selain itu, sikap disiplin diperlihatkan dengan memberikan teguran kepada guru ataupun staf yang melakukan kesalahan. Untuk kesalahan yang dilakukan perorangan maka kepala sekolah menegur dengan pendekatan 4 mata. Tetapi kesalahan bersifat global atau menyeluruh maka kepala sekolah bertindak tegas dengan memberikan teguran melalui rapat terbuka bersama dewan guru beserta staf. Namun sejauh ini teguran diberikan sebatas dalam bentuk *tabayyun* (konfirmasi) saja belum sampai adanya surat peringatan. Temuan mengenai perilaku keseharian kepala sekolah sesuai yang dipaparkan oleh Northouse menjelaskan bahwa pemimpin harus belajar terbuka dan objektif dalam memilih tindakan yang sesuai untuk membantu pencapaian tujuan tim (Northouse, 2014: 281).

Kepala sekolah SDN Yosorejo 2 Kota Pekalongan memiliki strategi meningkatkan mutu dan kinerja guru dalam mengajar. Pertama, mengikutsertakan guru dan staf sekolah dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh yayasan dan dinas terkait. Pihak yayasan Sekolah Islam Terpadu Insan Rabani memberikan pelatihan ke seluruh jajaran sekolah terutama guru yang mengajar di kelas. Bentuk pelatihan tersebut berupa pelatihan kurikulum mandiri dengan berbagai macam kegiatan

diantaranya pelatihan metode mengajar, pelatihan metode menghafal al-qur'an peserta didik, dan metode keterpaduan pembelajaran. Selain kegiatan pelatihan, yayasan juga mengadakan seminar dengan tema pembelajaran ataupun cara menghafal al-qur'an. Waktu pelaksanaan seminar diadakan setiap awal tahun ajaran baru dan pelatihan dilaksanakan setiap semester saat peserta didik masuk sekolah. Seluruh jajaran sekolah wajib mengikuti kegiatan pelatihan maupun seminar yang diadakan oleh yayasan.

Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan diluar yang dilaksanakan oleh dinas terkait. Kegiatan tersebut hampir sama dengan kegiatan yang diadakan oleh yayasan seperti pelatihan dan seminar. Akan tetapi kegiatan tersebut hanya beberapa guru saja yang mengikutinya sehingga kepala sekolah menjadwalkan untuk kegiatan seminar/pelatihan dari dinas. Pelatihan/seminar diadakan oleh dinas dilaksanakan setiap awal tahun ajaran baru. Kepala sekolah berharap kepada guru ataupun staf sekolah yang mengikuti kegiatan pelatihan/seminar baik sekolah maupun dinas terkait bisa lebih mengembangkan kemampuan mengajar dan mendidik peserta didik. Selain itu diharapkan juga bisa menambah rekan kerja diluar sekolah untuk dapat bertukar ide atau pemikiran.

Kedua, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode dan model pembelajaran dikelas. Selain menjadi pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah juga mempunyai tugas sebagai edukator dan *leader* yang untuk memberikan pengarahan, contoh, dan saran kepada guru. Temuan tersebut sesuai dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dari pendapat Mulyasa yang mengatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai penggerak sekaligus penentu arah kebijakan sekolah sehingga tercapainya suatu tujuan (Mulyasa, 2007: 126). Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide mengenai metode pembelajaran yang dilaksanakan dalam satu minggu pembelajaran. Penyampaian ide ini dilaksanakan dalam pertemuan setiap hari kamis atau hari jumat setelah sholat jumat. Pertemuan ini diluar dari kegiatan seminar, pelatihan ataupun rapat sekolah.

Contohnya, wali kelas 5 ingin memakai metode mengajar kontekstual learning maka kepala sekolah membantu dengan memberikan saran mengenai keadaan lingkungan sekolah sekitar agar dapat dimanfaatkan dalam metode mengajar tersebut.

Sehingga membuat peserta didik lebih paham dengan materi yang disampaikan oleh guru. Dilain waktu kepala sekolah juga memberikan ide mengenai metode pembelajaran langsung di kelas. Kepala sekolah menjabarkan metode tersebut dengan rinci yang kemudian guru diberi kesempatan untuk mengembangkan lagi metode pembelajaran langsung tersebut. Jadi kepala sekolah tidak hanya memberikan saran metode pembelajaran saja tetapi ikut memberikan contoh metode pembelajaran lainnya agar semakin banyak metode pembelajaran yang dipakai.

Ketiga, kepala sekolah melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas saat guru mengajar. Jadwal kegiatan supervisi ini dilaksanakan sebanyak dua kali dalam satu semester pembelajaran, yaitu di tiga bulan pertama pembelajaran dan satu bulan sebelum dilaksanakan penilaian akhir semester. Namun eksekusi dilapangnya sering tidak terduga atau dilakukan secara mendadak. Kepala sekolah ingin melihat kesiapan guru dalam mengajar mulai dari RPP, media pembelajaran, dan yang lainnya. Karena ada saja guru yang belum mempersiapkan semuanya dengan matang sebelum memulai pembelajaran. Jika dalam supervisi tersebut ada guru yang belum mempersiapkan, maka kepala sekolah akan menegur secara lisan agar tidak diulangi lagi.

Keempat, melaksanakan evaluasi kinerja guru, tenaga pendidik lainnya (guru pendamping), dan staf sekolah. Pelaksanaan evaluasi kinerja ini dibagi dalam tiga tahap, yaitu awal semester, tengah semester, dan akhir semester. Kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru dalam segala aspek mulai dari kesiapan materi pembelajaran sampai cara guru menghadapi peserta didik didalam kelas. Tidak hanya guru yang dievaluasi oleh kepala sekolah, melainkan staf dan tenaga pendidik yang lain. Waktu pelaksanaan evaluasi kinerja dilaksanakan saat pulang sekolah.

Kelima, pemberian *reward* atau penghargaan kepada guru dan staf. Pemberian penghargaan ini tidak hanya diberikan kepada guru ataupun staf yang memiliki kinerja yang baik dalam mengajar saja. Melainkan dibagi dalam kategori kinerja seperti disiplin, kreatif, *humble*, tangguh, inovatif, peduli, dan lain sebagainya. Jadi semua guru dan staf bisa mendapatkan penghargaan tersebut dengan catatan masuk dalam kategori. Pemberian penghargaan ini dilakukan setiap hari diakhir jam sekolah dan diakhir semester saat terima *raport* peserta didik. Kepala sekolah berharap dengan

adanya pemberian penghargaan ini, guru dan staf memiliki semangat yang baik lagi dalam mengajar serta mendampingi peserta didik belajar.

Menurut Sri Setiyati dalam Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Gunungkidul memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 42,2% (ditunjukkan oleh model regresi) sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika seorang guru didukung dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh budaya sekolah yang baik maka guru tersebut cenderung mempunyai kinerja yang baik dan profesional (Sri Setiyati, 2014 : 200-207). Sedangkan hasil temuan peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi iklim dan suasana sekolah. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang baik agar mampu meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut antara lain mengikutsertakan guru dalam pelatihan diluar sekolah, memberikan kesempatan kepada guru mengembangkan metode pembelajaran, melakukan supervisi yang terjadwal, melaksanakan evaluasi kinerja guru, dan memberikan penghargaan kepada guru.

Menurut Titik dan Aliyah dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN di Kabupaten Wonosobo sebesar 38,9%. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah motivasi kerja guru, dan budaya organisasi sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo (Titik dan Aliyah, 2015 : 264-277). Sedangkan hasil temuan peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi iklim dan suasana sekolah. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang baik agar mampu meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut antara lain mengikutsertakan guru dalam pelatihan diluar sekolah, memberikan kesempatan kepada guru mengembangkan metode pembelajaran, melakukan supervisi yang terjadwal, melaksanakan evaluasi kinerja guru, dan memberikan penghargaan kepada guru.

Menurut Irfan dan Pardjono dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan ditemukan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai ; (1) Perencana program dengan merinci kebutuhan pendidik dan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas. (2) Pembuat struktur organisasi yang melibatkan orang tua peserta didik melalui komite serta melengkapi sarpras yang dibutuhkan. (3) Pemberi contoh baik dan tenang dalam bekerja, pemberi motivasi dan penghargaan terhadap personil, dan mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam diklat. (4) Sebagai pengawas *output*, PBM, dan peserta didik mulai dari proses penerimaan sampai selesai sekolah (Irfan dan Pardjono, 2015 : 124-133). Sedangkan hasil temuan peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi iklim dan suasana sekolah. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang baik agar mampu meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut antara lain mengikutsertakan guru dalam pelatihan diluar sekolah, memberikan kesempatan kepada guru mengembangkan metode pembelajaran, melakukan supervisi yang terjadwal, melaksanakan evaluasi kinerja guru, dan memberikan penghargaan kepada guru.

D. SIMPULAN

Sebagai akhir penelitian dan pembahasan maka peneliti mengungkapkan secara keseluruhan; Pertama, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN Yosorejo 2 Kota Pekalongan adalah gaya kepemimpinan demokratis sehingga semua jajaran sekolah termasuk wali peserta didik merasa cocok dan nyaman. Perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap pemimpin demokratis seperti perhatian, disiplin, inisiatif, bijaksana, terbuka, dan memiliki emosi yang stabil. Kedua, strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan ada 5 strategi terdiri dari ; (1) mengikutsertakan guru dan staf sekolah dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh yayasan dan dinas terkait, (2) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran dikelas, (3) melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas saat guru mengajar, (4) melaksanakan evaluasi kinerja guru, tenaga kependidikan (guru pendamping), dan staf sekolah, dan (5) memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru dan staf.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Muhammad Iqbal. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar", *Jurnal Konstruktivisme*, Vol. 7, No. 2, hal. 97-106.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fajriani, Yuyun, dkk. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)", *Jurnal Pendidikan UNS*, Vol. 1, No. 1, hal. 1-11.
- Gusman, Hagi Eka. (2014). "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam", *Jurnal Administasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, hal. 293-831.
- Handayani, Titik & Rasyid, Aliyah A. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, p-ISSN: 2337-7895, Vol. 3, No. 2, hal. 264-277.
- Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kusmintardjo. (2003). *Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kienrja Guru Studi Multi Kasus Pada Dua SMU Di Kota Malang*. Disertasi tidak Diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Kurniawati, Luthfiyah. (2019). "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SD Djama'atul Ichwan Surakarta", *Jurnal Pendidikan IPS*, Vol. 9, No. 2, hal. 131-140.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik. Edisi Keenam*. Jakarta : Indeks.
- Nurbaya, Siti, dkk. (2015). "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, hal. 116-127.
- Pranosa, Ahmad Gawdy, dkk. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 1, No. 2, hal. 63-74.
- Putra Rustamaji, Army Cahaya, dkk. (2017). "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur", *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5, No. 2, hal. 148-161.
- Putu Gunawa, Putu. (2012). "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelaksanaan Supervisi Pengajaran, Tingkat Kematangan Guru, Terhadap

- Kinerja Guru Pada SMA N di Kabupaten Gianyar”, *Tesis* : Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Octavia, Lilis Suryani & Savira, Siti Ina. (2016). “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan”, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, hal. 7-14.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Rosyidi, Yogi Irfan & Pardjono. (2015). “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, p-ISSN: 2337-7895, Vol. 3, No. 1, hal. 124-133.
- Setiyati, Sri. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22, No. 2, hal. 200-207.
- Sudharta, Vonny Angeli, dkk. (2016). “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi”, *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 1, No. 3, hal. 208-217.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Melalui Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. ke27, Bandung : Alfabeta.
- Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan”, *Jurnal Pendidikan Edutama*, Vol. 7, No. 1, hal. 127-142.
- Sulistiyani, A. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Usman, Husaini, dan Akbar, Purnomo Setiady. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zuryati, dkk. (2015). “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, ISSN: 2302-0156, Vol. 3, No. 2, hal. 38-48.