

**Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Di Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rantang
Kec. Kamang Baru Kabupaten Sijunjung**

Oleh :

**ENDANG WIDYARTI, S.Pd
Kepala SDN 11 Kunangan Parit Rantang**

ABSTRACT

Based on the background in school, there are still teachers who have not met the standard of teaching eligibility. In order to motivate teachers to meet teaching eligibility standards, the principal leadership factor is very important.

The results of this study reveal the principal leadership techniques in increasing the effectiveness of teacher performance at 11 Kunangan Parit Rantang Elementary Schools, including techniques to prepare people to become followers; treat people as human beings. not as alat; become role models for followers; persuasion and giving orders; use a suitable communication system and provide the facilities to carry out the job properly. The leadership function of the Head of State Elementary School 11 Kunangan Parit Rantang both as educators, managers, as administrators, as supervisors, ability to influence (leader), as reformers (innovators), as motivators (motivators).).

Of the various functions, some of them have been implemented by the Principal of Primary School 11 Kunangan Parit Rantang. The Leadership Function of the Principal in Improving the Effectiveness of Teacher Performance should be improved, especially in developing teacher skills. In addition, it is also hoped that the Principal will always take advantage of the results of supervision, in making decisions with the school community, and in establishing the principles of reward and punishment. In order to increase the effectiveness of teacher performance at SDNegeri 11 Kunangan Parit Rantang, discipline should be enforced in the school environment with the existing rules and should be implemented consistently.

Keywords: Leadership Techniques and Functions, Principal

PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan Kepala Sekolah sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar. Manajemen pendidikan berbasis Sekolah memberikan otonomi yang luas kepada Kepala sekolah, sehingga Kepala sekolah harus

dapat mengambil keputusan secara lebih otonom dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Dalam pengambilan keputusan yang partisipatif tersebut kepala sekolah perlu melibatkan semua komponen komunitas Sekolah seperti guru, siswa, kepala sekolah, pegawai, orangtua, siswa, dan masyarakat secara fungsional. Artinya unsur-unsur komunitas sekolah tersebut diberi peluang dan diajak untuk memikirkan kemajuan Sekolah dan peningkatan mutu Sekolah melalui kontribusi masing-masing sesuai dengan kapasitasnya.

Menurut Karyadi (1981:69) peranan seorang pemimpin dalam hal ini adalah Kepala Sekolah salah satunya adalah harus menjalankan peranan sesuai rumusan Ki Hajar Dewantara tentang kependidikan atau kepemimpinan yaitu, "*Ing ngarso sung tulodo* (di depan memberi teladan), *Ing madyo mangun karso* (di tengah membangunkan kernaunan) dan *Tut wuri handayani* (di belakang selalu memberikan dorongan)". Dan rumusan menurut Ki Hajar Dewantara tersebut, menurut Suwondo (2003:25) Kepala Sekolah berfungsi sebagai Pimpinan, Administrator dan Supervisor, sebagaimana yang dijelaskannya sebagai berikut:

Dalam hal Kepala Sekolah selaku Pimpinan mempunyai tugas antara lain, menyusun perencanaan; mengorganisasikan kegiatan; mengarahkan kegiatan; mengkoordinasikan kegiatan; melaksanakan pengawasan; melakukan evaluasi terhadap kegiatan; menentukan kebijaksanaan; mengadakan rapat; mengambil keputusan; mengatur proses belajar mengajar; mengatur administrasi kantor, siswa, pegawai, perlengkapan, keuangan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS), mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS); serta mengatur hubungan Sekolah dengan masyarakat dan dunia usaha. Kepala Sekolah selaku Administrator bertugas menyelenggarakan administrasi: perencanaan; pengorganisasian; pengarahan; pengkoordinasian; pengawasan; kurikulum; kesiswaan; kantor; kepegawaian; perlengkapan; keuangan; perpustakaan; laboratorium; serta ruang keterampilan/kesenian. Kepala Sekolah

selaku Supervisor bertugas menyelenggarakan Supervisi mengenai, Kegiatan belajar mengajar; Kegiatan bimbingan dan penyuluhan/bimbingan karir; Kegiatan ekstrakurikuler; Kegiatan ketatausahaan; serta Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan dunia usaha.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat diketahui bahwa begitu banyak tugas yang berhubungan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah. Salah satu diantaranya adalah melaksanakan fungsi supervisi mengenai

efektifitas kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru di sekolah yang bersangkutan.

Efektivitas kegiatan belajar mengajar itu sangat penting sebagaimana yang diungkapkan Suwondo (2003:26) yaitu "Guru bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien". Menurut Suwondo (2003:26) tugas dan tanggungjawab seorang guru meliputi:

1. Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester I tahunan;
2. Membuat satuan pelajaran (persiapan mengajar);
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar;
4. Melaksanakan kegiatan penilaian belajar catur wulan/tahunan;
5. Mengisi daftar nilai siswa;
6. Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar;
7. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengajaran;
8. Melaksanakan kegiatan membimbing guru dalam kegiatan proses belajar mengajar;
9. Membuat alat pelajaran/alat program;
10. Membuat alat pelajaran/ alat peraga;
11. Menciptakan karya seni;
12. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum;
13. Melaksanakan tugas tertentu di Sekolah;
14. Mengadakan pengembangan setiap bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya;

15. Membuat Lembaran Kerja Siswa (LKS);
16. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa;
17. Meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran;
18. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum;
19. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit. Untuk kenaikan pangkatnya.

Dari pendapat tersebut di atas, menurut Karyadi (1981 :69) jelasnya peranan kunci guru sebagai pembina adalah secara sistematis mengupayakan :

1. Pembentukan kemandirian siswa dengan mengatur pemberian kesempatan untuk mengambil keputusan, mula-mula mengenai cara dan kemudian juga mengenai tujuan...kegiatan belajar, sesuai dengan perkembangan kernampuannya;
2. Pemupukan kemampuan siswa dalam pengambilan keputusan dengan meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan yang relevan;
3. Penyediaan sistem dukungan yang memungkinkan pelaksanaan berbagai alternatif bentuk kegiatan belajar yang mencerminkan kemandirian dan kemampuan siswa yang makin meningkat dalam mengambil keputusan. Akhirnya, makna pengendalian disini perlu diartikan secara khas. Sejak awal bertujuan untuk pemandirian siswa, bukan penjinakannya. Oleh karena itu, harus kokoh terpatir dalam kesadaran guru bahwa segala kelebihan yang dimilikinya, bila dibandingkan dengan siswa, bersifat kebetulan dan sementara, bukan hakiki.

Lebih jelas lagi, sebagai pembina seorang guru harus selalu sadar untuk berupaya menyampaikan pesan utuh pendidikan, baik yang berupa hasil langsung pengajaran maupun dampak pengiring. Secara terus menerus memantau dampak keputusan dan tindakannya dalam upaya penyampaian pesan pendidikan serta melakukan penyesuaian-penyediaan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakannya itu setia kepada wawasan pendidikan. Karena itulah maka wawasan pendidikan dapat pula dikatakan sebagai

Landasan ke - mengapa - an dari tugas guru.

METODOLOGI

Menurut Arikunto (1998: 16) "langkah-langkah penelitian yang lebih menitik beratkan pada kegiatan administrasi adalah, pembuatan rancangan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan pembuatan laporan penelitian". Dari pendapat tersebut, yang dimaksud dengan desain penelitian adalah "strategi mengatur latar belakang (*setting*) penelitian agar memperoleh data yang tepat (*valid*) sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Rancangan penelitian dipilih dengan mempertimbangkan keserasian dengan objek yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, desain dalam penelitian ini adalah menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah studi kasus (*case study*). Menurut Masri Singarimbun, (1989 : 4) studi kasus (*case study*) yaitu suatu pendekatan penelitian yang penelaahannya diarahkan pada satu kasus secara intensif, mendetail dan mendalam.

Sesuai dengan tujuan daripada penelitian ini adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan masalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rintang .

HASIL PENELITIAN

1. Teknik Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rintang

Salah satu teknik kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rintang adalah teknik menyiapkan orang-orang supaya mau menjadi pengikut. Kepala Sekolah kadang-kadang saja menyiapkan orang-orang supaya mau menjadi pengikutnya. Kondisi ini tentunya merupakan aspek yang dapat mempengaruhi pola hubungan atasan

bawahan pada SD Negeri 11 Kunangan Parit Rintang . Menurut Pengawas Sekolah Kecamatan Kamang Baru , pola hubungan atasan bawahan yang diharapkan adalah adanya keakraban Kepala SD, Guru, Staf TU dan siswa, kesediaan Kepala SD menerima segala kritik dan saran, ada kejelasan pendelegasian tugas di antara Kepala SD, guru, dan staf TU serta kesediaan Kepala SD memberi kesempatan yang sarna kepada semua guru dan staf TU untuk mengembangkan diri (Sumber: Hasil Wawancara, Maret 2019).

2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rintang Kec. Kamang Baru

Pelaksanaan fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai guru cukup baik. Fungsi tersebut antara lain menyusun program pembelajaran, melaksanakan KBM, melaksanakan evaluasi, melakukan analisis hasil belajar serta melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Kemampuan Kepala Sekolah dalam membimbing guru cukup baik. Kegiatan bimbingan tersebut antara lain menyusun program pengajaran dan Bimbingan dan Konseling (BK), melaksanakan program pengajaran dan BK, mengevaluasi hasil belajar dan layanan BK, menganalisis hasil evaluasi belajar dan layanan BK serta melaksanakan program pengayaan dan perbaikan (remedial).

Kemampuan Kepala Sekolah dalam membimbing, karyawan (TU, penjaga SD) cukup baik. Bimbingan tersebut antara lain melalui penyusunan Program Kerja, melaksanakan tugas sehari-hari serta mengevaluasi dan mengendalikan kinerja karyawan secara periodik

Kemampuan Kepala Sekolah dalam membimbing siswa cukup baik. Bimbingan siswa tersebut mencakup kegiatan ekstra kurikuler maupun mengikuti lomba di luar sekolah (kesenian, olahraga, mata pelajaran dll). Menurut Pengawas Sekolah Kecamatan Kunangan

Parit Rantang berdasarkan aspek kemampuan mengembangkan staf, beberapa skala penilaian yang dilakukan adalah: (1) Belum memiliki program tertulis dan belum melaksanakan; (2) Tidak memiliki program tertulis, ada pelaksanaan secara insidental; (3) Ada program tertulis, ada pelaksanaan, tetapi tidak ada evaluasi; (4) Ada program tertulis, ada pelaksanaan, ada evaluasi, tetapi tidak ada catatan hasil pembinaan; serta (5) Ada program tertulis, ada pelaksanaan, ada evaluasi dan ada hasil pembinaan. (Sumber: Hasil Wawancara, Maret 2019).

Kemampuan Kepala Sekolah dalam mengembangkan staf kurang baik. Hal ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri mengingat kegiatan pengembangan staf antara lain adalah pendidikan/pelatihan tenaga administrasi secara teratur, melakukan pertemuan sejawat, melalui seminar/diskusi/lokakarya, melalui penyediaan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan jabatan serta mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala SD, pengawas, Kepala TU, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Teknik Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rantang Kec. Kamang Baru

Salah satu teknik kepemimpinan Kepala Sekolah adaJah menyiapkan orang-orang supaya mau menjadi pengikut. Menurut Karjadi (1981 :75) teknik ini mengandung pengertian bahwa "kepemimpinan berarti hubungan atau tatap muka antara pemimpin dengan anak buah". Dalam hubungan langsung itu pemimpin menggunakan kemampuannya untuk memperoleh kepatuhan, rasa hormat dan loyalitas anak buahnya. Kepatuhan, rasa hormat, loyalitas dan kerjasama dibina dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah seni atau proses dimana pemimpin membina dan membentuk ketaatan anak

buahnya, sehingga dengan sukarela mereka melakukan apa yang diinginkannya.

Hasil penelitian ini memperlihatkan, Kepala SD Negeri 11 Kunangan Parit Rintang kadang-kadang saja menyiapkan orang-orang supaya mau menjadi pengikutnya. Kondisi ini tentunya merupakan aspek yang dapat mempengaruhi pola hubungan atasan bawahan pada SO Negeri 11 Kunangan Parit Rintang. Pola hubungan atasan bawahan yang diharapkan adalah adanya keakraban Kepala SO, Guru, Staf Tl.I dan siswa, kesediaan Kepala SD menerima segala kritik dan saran, ada kejelasan pendelegasian tugas di antara Kepala SO, guru, dan staf Tl.I serta kesediaan Kepala SD memberi kesempatan yang sama kepada semua guru dan staf TU untuk mengembangkan diri.

Kemampuan Sekolah dalam mengatur lingkungan kerja (fisik) cukup baik. Hal ini terlihat dari Kemampuan Kepala Sekolah dalam mengatur ruang (Kepala SD, guru, staf TU) yang kondusif, mengatur ruang kelas yang kondusif untuk KBM, BK, mampu mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar serta mampu mengatur halaman lingkungan Sekolah yang sejuk, nyaman dan teratur. Begitu pula dengan kemampuan Sekolah dalam mengatur lingkungan kerja (non-fisik) cukup baik. Akan tetapi, kemampuan Kepala Sekolah dalam menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman kurang dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kemampuan tersebut baik dalam menerapkan prinsip penghargaan (*reward*), menerapkan prinsip hukuman (*punishment*) maupun menerapkan / mengembangkan motivasi internal dan eksternal bagi warga Sekolah.

Jenis pelanggaran disiplin yang sering terjadi di lingkungan SD Negeri 11 Kunangan Parit Rintang adalah Guru yang belum menepati ketentuan jam kerja yang berlaku. Selain itu, pelanggaran lainnya adalah Guru yang belum menepati ketentuan jam mengajar yang berlaku serta Guru yang

tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Pengetahuan Guru terhadap penegakkan disiplin dilingkungan sekolah cukup baik. Hanya saja penegakkan disiplin dilingkungan sekolah dengan aturan yang ada kadang-kadang tidak sesuai. Hal ini disebabkan masih minimnya sosialisasi tentang penegakkan disiplin oleh Kepala Sekolah. Penerapan disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru pada SD Negeri 11 Kunangan Parit Rintang .

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Teknik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rintang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah menyiapkan orang-orang supaya mau menjadi pengikutnya. Kondisi ini tentunya merupakan aspek yang dapat mempengaruhi pola hubungan atasan bawahan pada SD Negeri 11 Kunangan Parit Rintang . Pola hubungan atasan bawahan yang diharapkan adalah adanya keakraban Kepala SD, Guru, Staf TU dan siswa, kesediaan Kepala SD menerima segala kritik dan saran, ada kejelasan pendelegasian tugas di antara Kepala SD, guru, dan staf TU serta kesediaan Kepala SD memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru dan staf TU untuk mengembangkan diri.
- b. Kepala sekolah menjadi tauladan bagi bawahannya. Padahal teknik ini cukup penting untuk membangun kerjasama dengan bawahan. Misalnya dapat menyesuaikan pendapatnya dengan orang lain, apabila yakin bahwa orang lain itu benar.

B. Saran

Berdasarkan Teknik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 11 Kunangan Parit Rintang

disarankan sebagai berikut:

- a. Kepada Kepala SD disarankan untuk membuka diri terhadap saran, serta bersedia memberi kesempatan yang sama kepada semua guru dan staf TU untuk mengembangkan diri.
- b. Kepada Kepala SD disarankan dalam proses pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pihak di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, R. (2001). *Performance Management (Memberdayakan Karyawan, Meningkatkan Kinerja Melalui Umpan Balik Dan Mengukur Kinerja)*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bappeda Kecamatan Lubuk Begalung , (2004). *Perencanaan Makro Pendidikan Dasar di Kecamatan Lubuk Begalung* .
- BPS, BAPPENAS dan UNDP. (2001). *Indonesia Human Development Report 2001- Toward a New Consensus- Democracy and Human Development in Indonesia*. Jakarta.
- Chrisnadi, B. (2001). *Pokok-Pokok Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Karier*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara RI.