

---

## GAYA KEPEMIMPINAN YANG IDEAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM KECAMATAN KOJA JAKARTA UTARA

Moch Yasyakur, Safrudin

### ABSTRAK

*Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dalam dunia pendidikan mengenai sumber daya Gaya kepemimpinan yang baik dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah agar efektif untuk tercapainya tujuan pendidikan. Aspek penting dalam kepemimpinan pengajaran, yaitu: (1) framing the school's goals, (2) communicating the school's goals, (3) coordinating the curriculum, (4) supervising and evaluating instruction, (5) monitoring student progress, protecting instructional time, (7) providing incentives for teachers, (8) providing incentives for learning, (9) promoting professional development dan (10) maintaining high visibility. Kepala sekolah harus mampu menjadi inisiator dan fasilitator dalam mengupayakan proses belajar mengajar di sekolah agar terlaksana dengan baik. Kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya organisasi di sekolah agar sekondusif sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru meningkat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang berusaha untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dasar Islam di Kecamatan Koja Jakarta Utara sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan regulasi pemerintah serta memiliki gaya kepemimpinan yang baik, ideal dan mendukung peningkatan kinerja guru agar lebih profesional. Diantara gaya kepemimpinan yang sesuai dan telah diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, sehingga dapat mengembangkan ide-ide dan inspirasi dari guru dan tenaga kependidikan. Gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif juga memberikan kesempatan mengatasi berbagai permasalahan dan dicarikan solusi secara bersama. Gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif juga sesuai dengan ajaran agama Islam, membentuk lingkungan yang harmonis dalam lingkungan kerja serta mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.*

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru*

## THE IDEAL LEADERSHIP STYLE TO IMPROVE TEACHER PERFORMANCE IN ISLAMIC ELEMENTARY SCHOOL, KOJA DISTRICT, NORTH JAKARTA

### ABSTRACT

*A good leadership style can be implemented by the principal in managing the school to be effective in achieving educational goals. Important aspects in teaching leadership, namely: (1) framing the school's goals, (2) communicating the school's goals, (3) coordinating the curriculum, (4) supervising and evaluating instruction, (5) monitoring student progress, protecting instructional time, (7) providing incentives for teachers, (8) providing incentives for learning, (9) promoting*

*professional development and (10) maintaining high visibility. The principal must be able to be the initiator and facilitator in making the teaching and learning process in schools run well. Principals must be able to create organizational culture in schools to be conducive so that student achievement and teacher performance increase. This research uses a qualitative method using a descriptive approach that seeks to understand the phenomenon of what is experienced by the research subject holistically. The results of the study indicate that the principal of an Islamic elementary school in Koja District, North Jakarta already has competencies in accordance with government regulations and has a good, ideal leadership style and supports improving teacher performance to be more professional. Among the appropriate leadership styles that have been applied are democratic and participatory leadership styles, so that they can develop ideas and inspiration from teachers and education staff. The democratic and participatory leadership style also provides an opportunity to overcome various problems and find solutions together. The democratic and participatory leadership style is also in accordance with the teachings of Islam, forms a harmonious environment in the work environment and supports the improvement of teacher performance in schools.*

**Keywords:** *Leadership, Teacher Performance*

## LATAR BELAKANG

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan profesional. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah secara berkelanjutan

Kepala sekolah membutuhkan kompetensi yang memadai. Ini bertujuan supaya setiap permasalahan dan pengembangan sekolah dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah adalah; (1) kompetensi personal, (2) manajerial, (3) supervisi, (4) entrepreneurship, dan (5) sosial (Wiyono, 2017). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Ross dan Cozzens (2016), ditemukan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu: (1) *Assessment*, (2) *Instructional Leadership*, (3) *Unity of Purpose*, (4) *Visionary Leadership*, (5) *Diversity*, (6) *Learning Community*, (7) *Reflection*, (8) *Organizational Management*, (8) *Professional Development*, (9) *Collaboration*, (10) *Curriculum and Instruction*, (11) *Professionalisme*.

Permasalahan mendasar yaitu masih banyak kepala sekolah yang tidak mengetahui bagaimana menggunakan wewenang yang dimiliki untuk mengelola sekolah yang dipimpin karena takut membuat perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah masih lemah dalam mengelola sekolah.

Beberapa kondisi sekolah yang dikaitkan dengan ketidakmampuan kepala sekolah mewujudkan sekolah yang efektif, seperti; (a) kepala sekolah masih kurang memiliki kemampuan dalam memelihara fasilitas sekolah. Fasilitas belajar tidak terkelola dengan baik sehingga mengakibatkan suasana belajar tidak begitu efektif sehingga membuat siswa tidak nyaman dalam

belajar. (b) kepala sekolah tidak menciptakan budaya dan suasana sekolah yang kondusif. Lingkungan kerja di sekolah menjadi tidak baik karena ada beberapa guru memiliki konflik interpersonal dengan guru atau staf kependidikan lainnya. (c) kepala sekolah juga kurang melibatkan para personil sekolah supaya aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Sehingga guru dan tenaga kependidikan tidak dapat memaksimalkan kontribusinya dalam mewujudkan pengembangan sekolah karena kepala sekolah tidak berkompeten untuk memberdayakan bawahannya. (d) kepala sekolah juga tidak mampu mengarahkan para guru untuk membuat administrasi guru. (e) kepala sekolah cenderung tidak melibatkan para guru dan komite sekolah untuk pengambilan keputusan. Kepala sekolah selalu mendominasi dalam setiap pengambilan keputusan.

Selanjutnya, Sofu, Fitzgerald dan Jawas (2012:503) menyatakan bahwa permasalahan kepemimpinan pendidikan dan reformasi sekolah yang ada di Indonesia sangatlah penting, akan tetapi kedua topik tersebut masih terabaikan pada kajian literatur yang dipublikasikan. Dengan demikian, karena lemahnya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan minimnya kajian literature tentang kepemimpinan pendidikan terkhusus kepala sekolah di Indonesia, maka dianggap penting untuk melakukan kajian secara teoritis dan menemukan hal penting untuk diimplementasikan oleh kepala sekolah dari berbagai gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu: (a) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. (b) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Kepala sekolah akan berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik Serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan masyarakat sekolah untuk mencapai tujuan, ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut, yaitu: (a) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. (b) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan klasifikasi dan kemampuan serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Sekolah Dasar Islam memiliki komitmen untuk menjadi bagian dari lembaga pendidikan yang bertujuan mencetak generasi bangsa yang beriman, berilmu dan berakhlak mulia. Karenanya konsep dan gaya kepemimpinan yang baik dan ideal sangatlah dibutuhkan.

## TIJAUAN TEORI

Ada beberapa teori tentang gaya kepemimpinan, di antaranya:

### 1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sangat kompleks dan memiliki berbagai konsep. Northouse (2013) memfokuskan konsep kepemimpinan hanya pada empat komponen penting, yaitu (1) pengaruh, (2) proses, (3) komunitas, dan (4) tujuan bersama.

Beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah di Indonesia ketika mengelola sekolah supaya efektif dan mencapai tujuan pendidikan, yaitu kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, Pengajaran (Bush, 2015:47).

### 2. Gaya Manajerial

Kepemimpinan manajerial lebih memfokuskan pada setiap hal supaya dapat terkelola dengan baik. Bush (2015:35) menyatakan "*managerial leadership assumes that the focus of leadership ought to be on functions, task, and behaviors and if these functions are carried out completely, the work of others in the organization will be facilitated*". Oleh karena itu, setiap bagian pada organisasi sekolah harus diposisikan dengan benar supaya tujuan sekolah dapat tercapai. Namun, kelemahan pada kepemimpinan manajerial ini adalah tidak mengikutsertakan konsep visi (Bush, 2008). Artinya, kepemimpinan manajerial lebih memfokuskan diri pada pengelolaan berbagai kegiatan supaya berhasil. Sehingga kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan manajerial memiliki kecenderungan untuk mengurus kegiatan-kegiatan sekolah, misalnya kegiatan lomba, perayaan event tertentu, dan lain sebagainya.

Selain membuat program sekolah terlaksana dengan baik, kepemimpinan manajerial juga dapat memberikan dampak positif terhadap guru-guru di sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajerial berpengaruh terhadap kepuasan guru. Kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah berkontribusi positif terhadap motivasi kerja guru. Ketika motivasi kerja guru semakin baik, maka guru akan memiliki kinerja lebih baik lagi dalam mendidik dan menjalin hubungan sosial dengan guru dan staf kependidikan lainnya. Dengan adanya kontribusi positif dari gaya kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru, tentu membawa dampak positif juga dalam mewujudkan peningkatan efektifitas sekolah karena guru memiliki semangat dan loyalitas terhadap sekolah.

### 3. Gaya Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah komprehensif karena memiliki pendekatan normatif terhadap kepemimpinan sekolah. Fokus utama kepemimpinan transformasional adalah pemimpin menemukan aktifitas yang memiliki pengaruh dan hasil (Bush, 2015:47). Northouse (2013) menyatakan ada lima faktor penting yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) pengaruh ideal, (2) karisma, (3) motivasi yang menginspirasi, (4) rangasangan intelektual, dan pertimbangan yang diadaptasi. Dengan adanya faktor-faktor ini kepala sekolah didorong supaya lebih bijak dalam bertindak dan berhadapan dengan para guru

dan staf kependidikan di lingkungan sekolah. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang cenderung mengadopsi pendekatan demokratis pada gaya kepemimpinannya (Giltinane, 2013:35). Kepala sekolah memiliki kepemimpinan transformasional yang baik, maka kepala sekolah mampu melibatkan para guru, staf kependidikan, dan orang tua siswa sehingga berperan aktif untuk pengembangan efektivitas sekolah. Dengan adanya prinsip demokratis dalam pengelolaan sekolah akan mendorong semakin munculnya ide-ide kreatif dan inovasi untuk memajukan sekolah dari berbagai pihak.

#### 4. Gaya Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah berorientasi pada tugas dan bisa efektif ketika berhadapan dengan deadline (Giltinane, 2013:39). Northouse (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berbeda dengan kepemimpinan transformasional.

Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan transaksional tidak menyesuaikan kebutuhan pengikut, tetapi berfokus pada pengembangan pribadi para anggota.

Pada umumnya, ada tiga tipe kepemimpinan transaksional, yaitu: *Contingent reward* (Pemberian penghargaan saat target tercapai), *management by exception active* (ada intervensi sebelum terjadi permasalahan), dan *managemen by exception-passive* (ada intervensi ketika permasalahan muncul) (Giltinane, 2013:39). Ketiga tipe kepemimpinan ini sangat efektif untuk mencegah dan menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan transaksional dapat diimplementasikan dengan cara pemberian penghargaan kepada setiap yang telah memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah juga dapat membantu guru yang terkendala dengan tugas mengajar atau permasalahan yang dihadapi dengan siswa atau dengan orang tua murid. Kepala sekolah dapat memberikan seminar atau pelatihan kepada para guru ketika guru tidak mampu dalam mengajar dengan metode yang kreatif. Pengimplementasian strategi ini akan semakin mendorong para guru semakin memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam mengerjakan tugasnya.

#### 5. Gaya Kepemimpinan Pengajaran

Hallinger dan Murphy (1985:217) merupakan ahli utama yang mengembangkan konsep kepemimpinan pengajaran. Hallinger dan Murphy mengajukan 10 aspek penting dalam kepemimpinan pengajaran, yaitu: (1) *framing the school's goals*, (2) *communicating the school's goals*, (3) *coordinating the curriculum*, (4) *supervising and evaluating instruction*, (5) *monitoring student progress*, (6) *protecting instructional time*, (7) *providing incentives for teachers*, (8) *providing incentives for learning*, (9) *promoting professional development* dan (10) *maintaining high visibility*.

Dari kesepuluh aspek kepemimpinan pengajaran tersebut, kepala sekolah harus mampu menjadi inisiator dan fasilitator dalam mengupayakan proses belajar mengajar di sekolah terlaksana dengan baik. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi kondusif di sekolah sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat.

## 6. Gaya Kepemimpinan Positif

Gaya kepemimpinan positif adalah gaya kepemimpinan yang baru dikembangkan dari konsep positif. Chen, Tsai, Chen dan Wu (2016:12) menyatakan kepemimpinan positif adalah tipe pemimpin yang mengurus berbagai hal dengan melibatkan pemikiran positif sehingga terwujud situasi yang memaafkan, simpatik, dan penuh kasih. Selain itu, tipe kepemimpinan ini mengupayakan adanya saling mendukung satu sama lain di antara anggota-anggota supaya saling peduli dan mengasihi untuk menciptakan hubungan positif di tempat kerja.

## KINERJA GURU

Istilah kinerja berasal dari kata job performace atau actual perrformance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.

## Standar Kinerja Guru

Standar proses pendidikan merupakan kebijakan yang sangat penting dan strategis untuk pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan standar proses pendidikan setiap guru dan pengelola sekolah dapat menentukan bagaimana seharusnya proses pembelajaran dilakukan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan. Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 1 dijelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Beberapa teori agar guru dapat mengajarnya dengan baik;

1. Kinerja guru terlihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar yang meliputi:
  - a. Merencanakan program belajar mengajar

- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
  - c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
  - d. Menguasai bahan pelajaran
2. Kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu :
- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan di kelas, menyiapkan media dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
  - b. Melaksanakan pengajaran di kelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban, melakukan program remedial.
  - c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human performance = ability + motivation.*
2. *Motivation = Attitude + situation.*
3. *Ability = Knowledge + skill*

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti :

1. Faktor personal/ individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi atau sekolah.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan pengumpulan data lapangan dapat dipaparkan sebagai berikut:  
Angket yang diberikan kepada beberapa kepala sekolah dasar Islam kecamatan Koja

Jakarta Utara, maka hasil responden (dalam bentuk diagram) menunjukkan data:

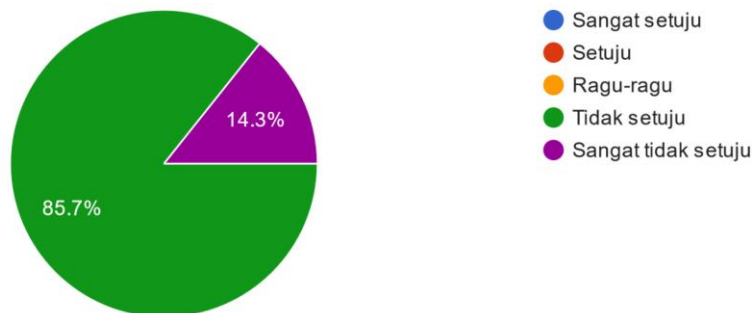
1. Kepala Sekolah tidak mau mendengarkan kritikan dan masukan dari bawahannya

7 responses



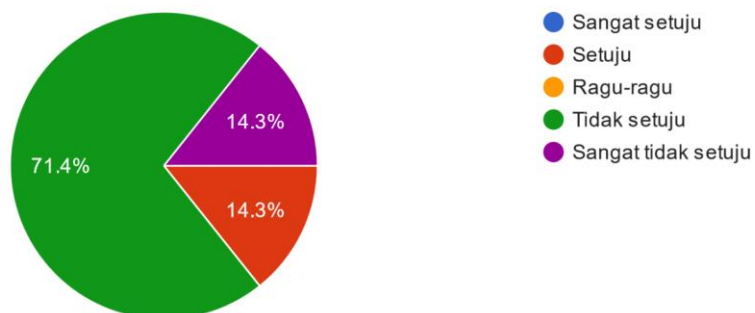
2. Kepala Sekolah menentukan sendiri peraturan dan kebijakan sekolah

7 responses



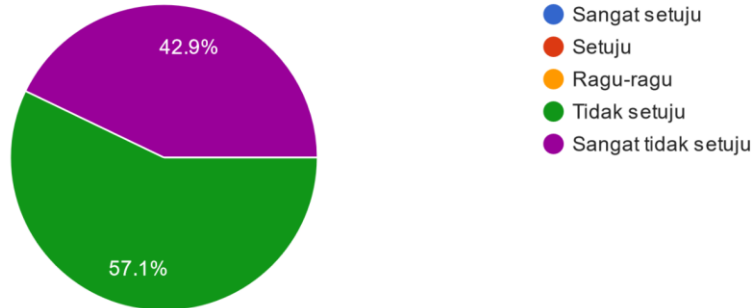
3. Kepala Sekolah menganggap bahwa dirinya sebagai pemimpin yang mutlak ditaati

7 responses



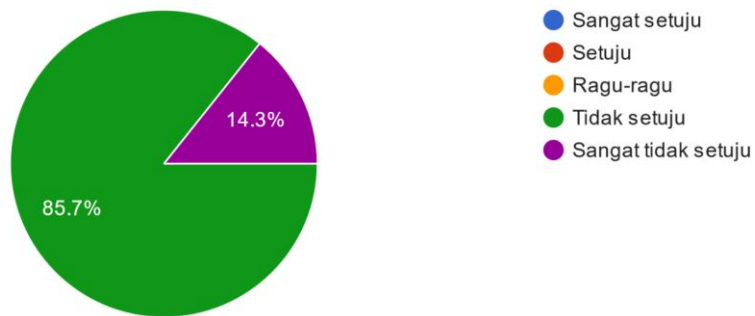
4. Kepala Sekolah tidak pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya

7 responses



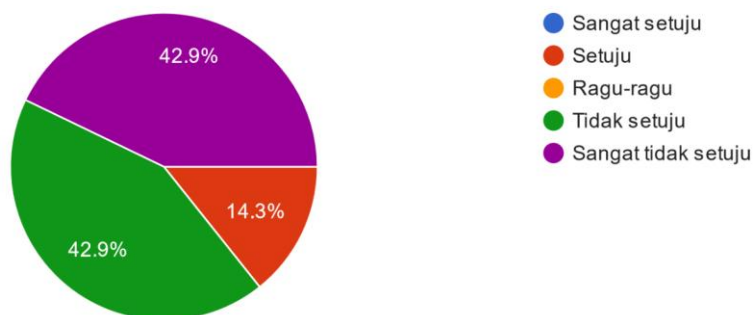
5. Kepala Sekolah tidak pernah membicarakan permasalahan sekolah dengan para guru

7 responses



6. Kepala Sekolah memberikan semua tugasnya kepada guru untuk dikerjakan

7 responses



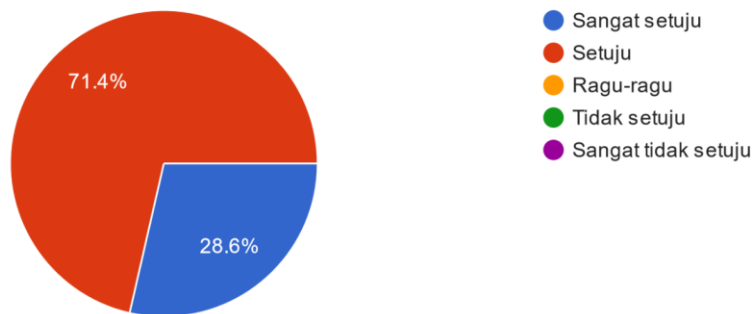
7. Kepala Sekolah tidak memberikan kesempatan guru untuk bersuara pada saat rapat sekolah

7 responses



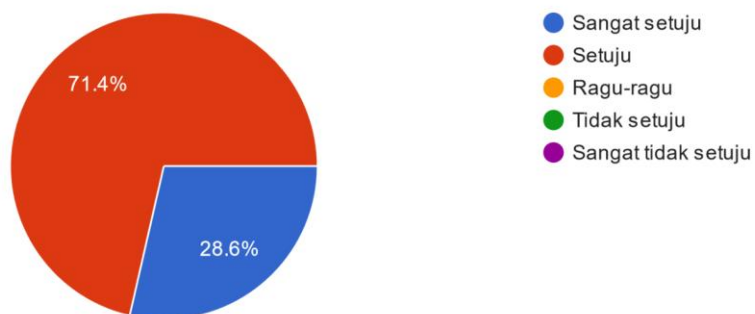
8. Kepala Sekolah bersifat terbuka dan selalu membicarakan permasalahan sekolah dengan para guru

7 responses



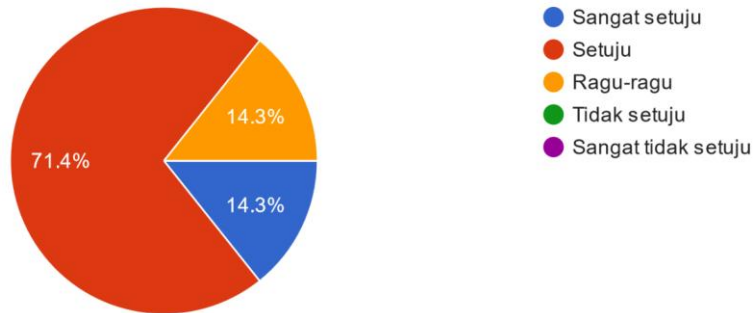
9. Kepala Sekolah tidak membatasi kreatifitas yang dimiliki dan dikembangkan bawahannya

7 responses



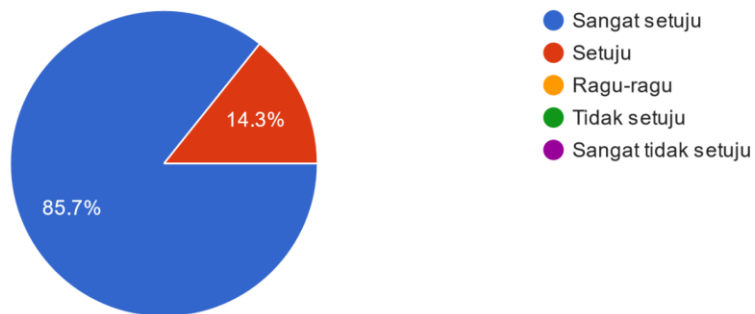
10. Kepala Sekolah menaruh kepercayaan penuh kepada guru

7 responses



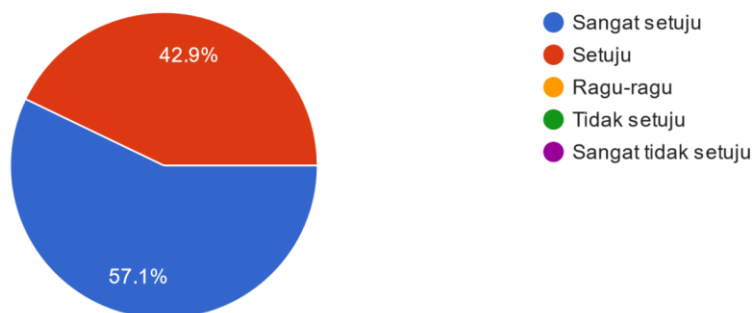
11. Kepala Sekolah menciptakan hubungan yang harmonis untuk terwujudnya suasana kerja yang nyaman dan kondusif

7 responses



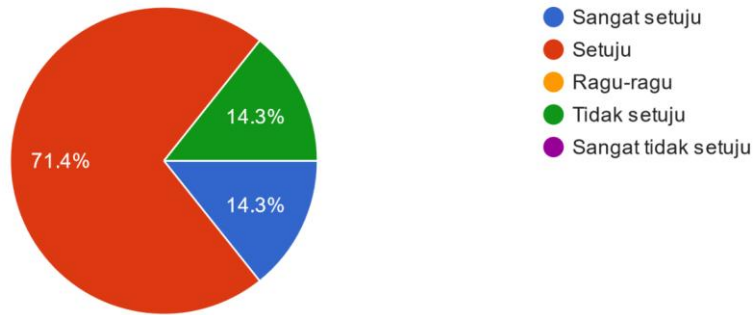
12. Kepala Sekolah memandang guru sebagai mitra kerja dalam melaksanakan setiap program sekolah

7 responses



13. Kepala Sekolah memberikan kebebasan penuh kepada guru dalam menjalankan tugasnya

7 responses



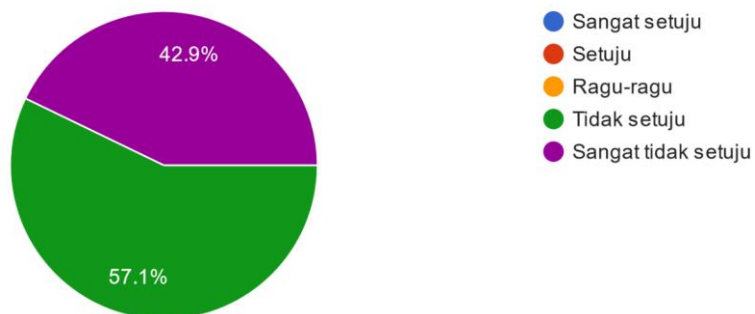
14. Kepala Sekolah tidak berpartisipasi sama sekali dalam menjalankan organisasi yang dipimpin

7 responses



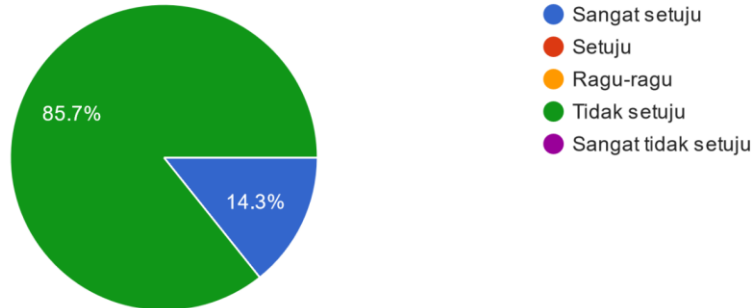
15. Kepala Sekolah tidak melakukan evaluasi kinerja guru

7 responses



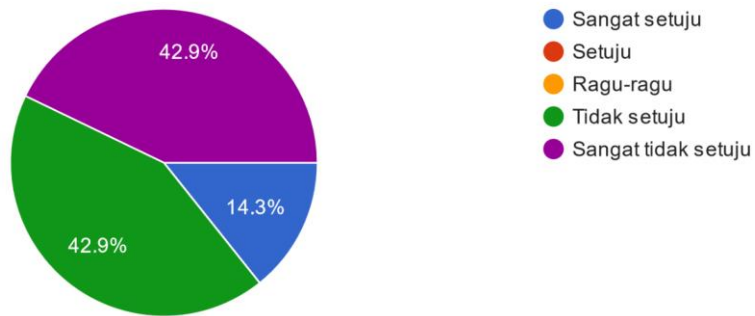
16. Kepala Sekolah tidak memberikan intruksi terhadap guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya

7 responses



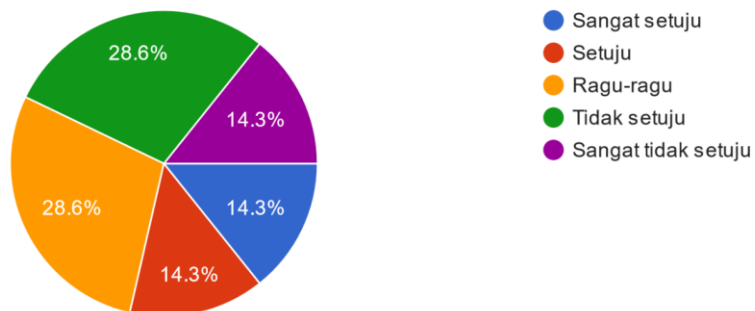
17. Kepala Sekolah berifat pasif dan tidak terlibat langsung dalam menentukan peraturan sekolah

7 responses



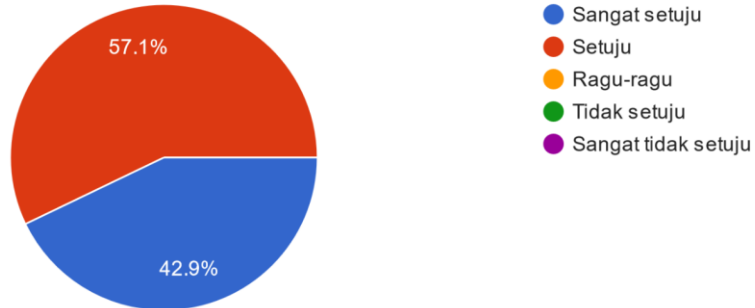
18. Kepala Sekolah lebih mementingkan dukungan guru dalam kegiatan sekolah dari pada pengarahan terhadap kegiatan sekolah

7 responses



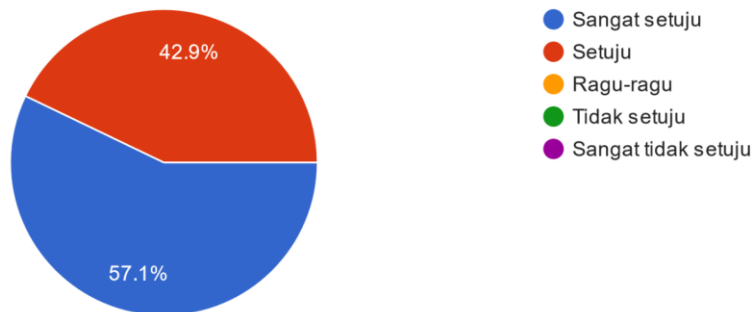
19. Kepala Sekolah mengikutsertakan guru saling menukar pendapat dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan

7 responses



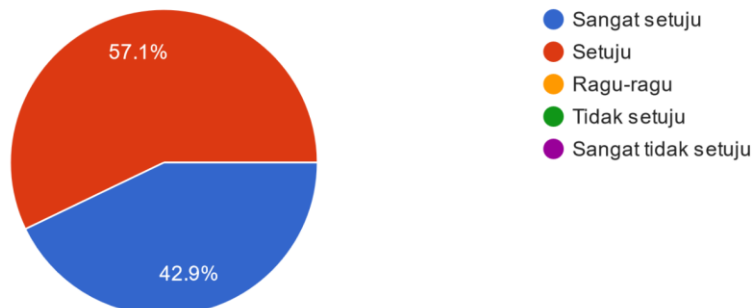
20. Kepala Sekolah tidak menghalangi atau menghambat guru untuk berperan aktif dalam kemajuan sekolah

7 responses



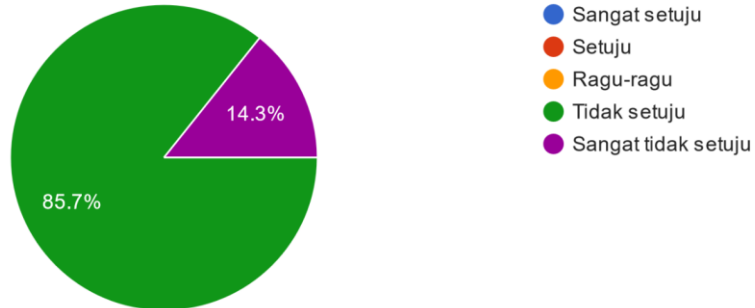
21. Kepala Sekolah tidak hanya duduk diam dan banyak perintah, tetapi ikut serta dalam melaksanakan kegiatan

7 responses



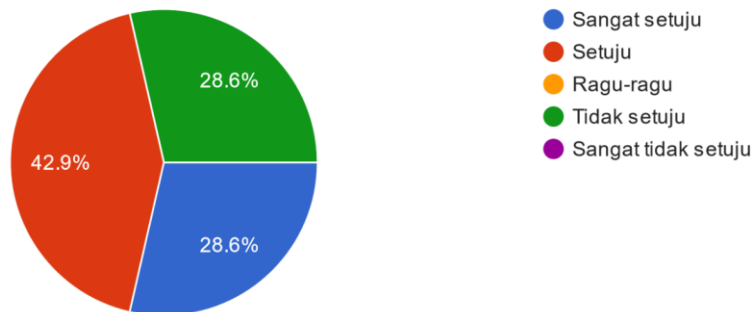
22. Kepala Sekolah hanya memberikan perintah kepada guru dan tidak memberikan peran serta kepada guru untuk membuat keputusan

7 responses



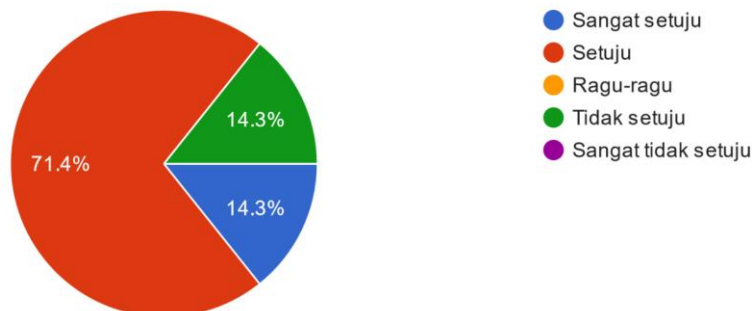
23. Kepala Sekolah berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan peraturan sekolah

7 responses



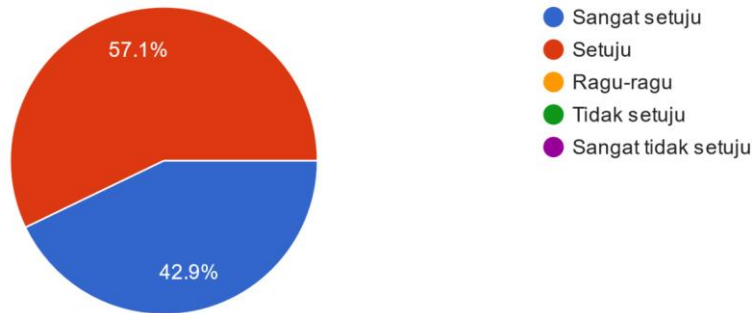
24. Kepala Sekolah menggunakan aturan untuk mengontrol bawahannya

7 responses



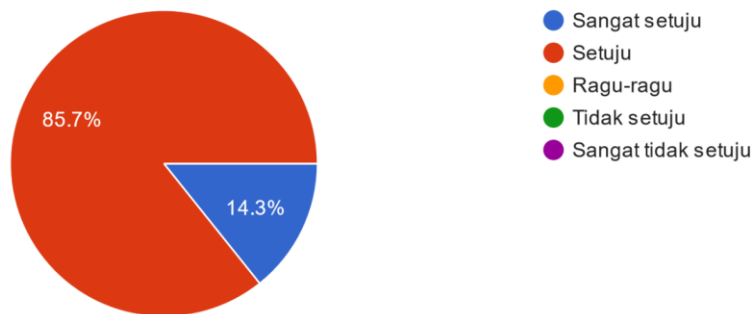
25. Kepala Sekolah memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya

7 responses



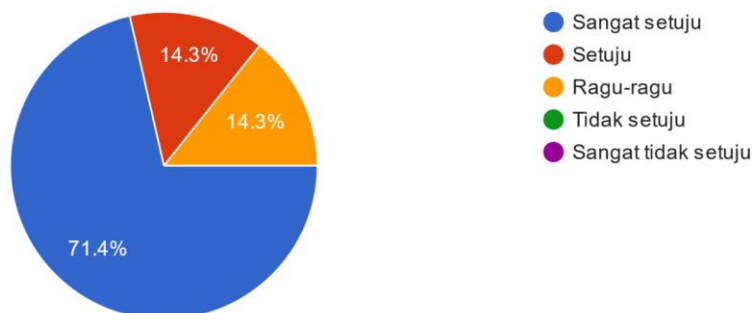
26. Kepala Sekolah memberitahukan kepada guru apa yang harus dan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan

7 responses



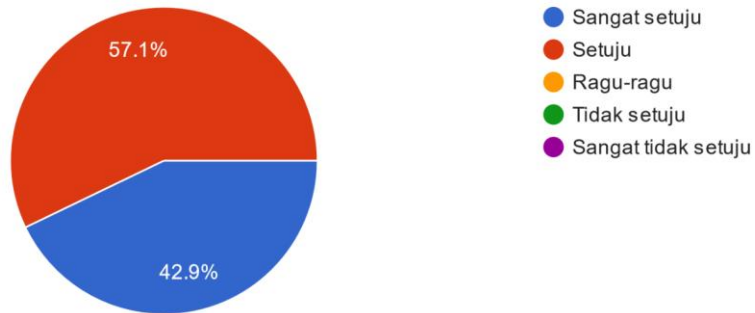
27. Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi

7 responses



28. Kepala Sekolah memberikan perhatian terhadap kinerja guru

7 responses



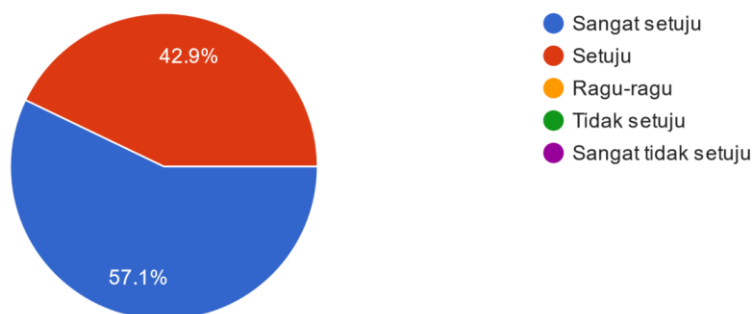
29. Kepala Sekolah memberikan contoh suri tauladan dalam kedisiplinan

7 responses



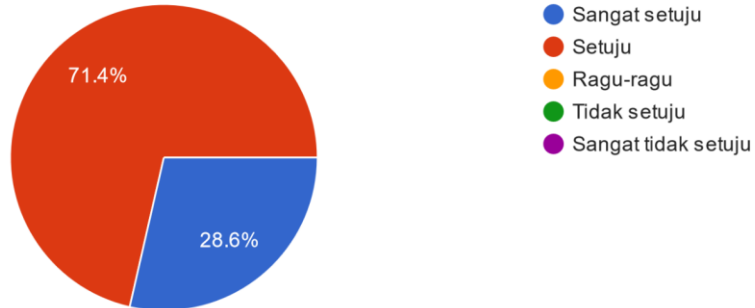
30. Kepala Sekolah menjadikan guru sebagai patner kerja yang dapat diajak berbicara dan berdiskusi

7 responses



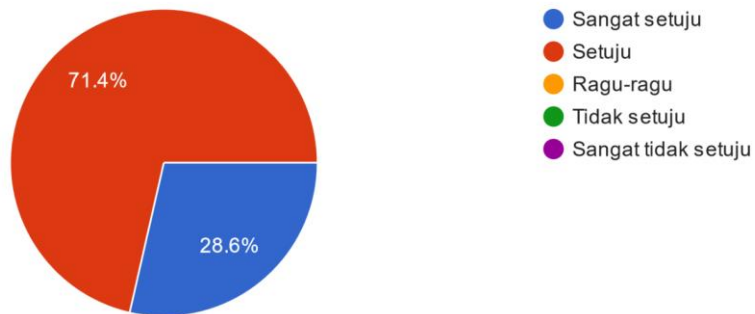
31. Kepala Sekolah menginginkan seluruh tugas yang diberikan kepada guru dilaksanakan dengan baik

7 responses



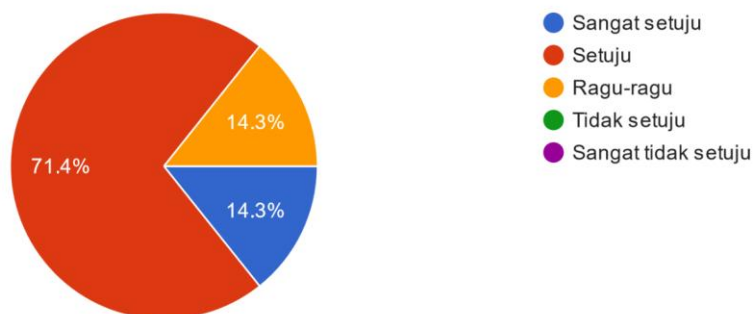
32. Kepala Sekolah mempercayakan dan meyakinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik

7 responses



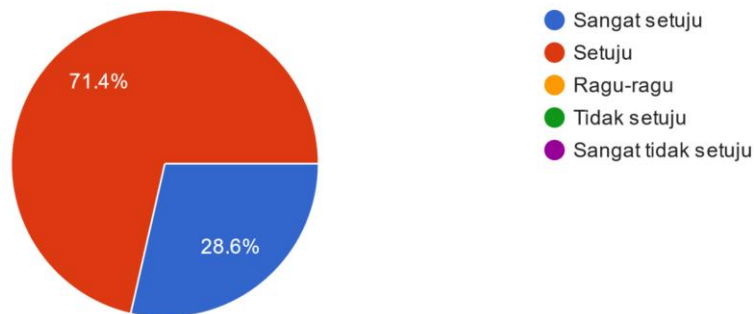
33. Kepala sekolah memberikan penghargaan dan hukuman sebagai pendorong semangat kinerja

7 responses



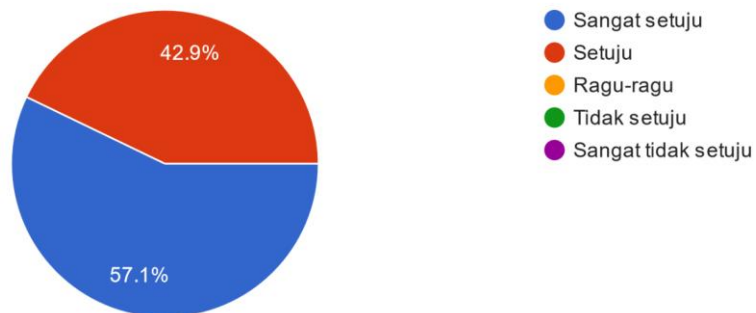
34. Kepala Sekolah menentukan target ketercapaian kinerja guru

7 responses



35. Kepala Sekolah menentukan target mutu Pendidikan

7 responses



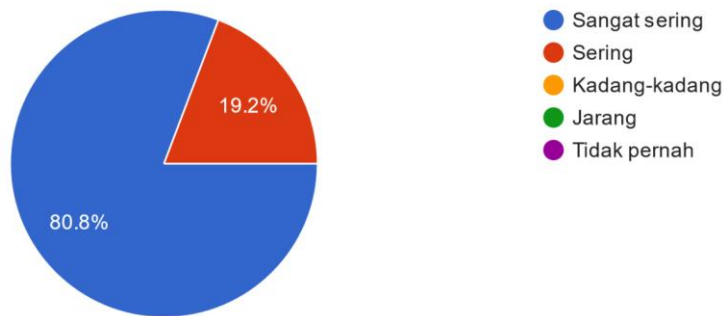
Tabel  
Data Kuisisioner

No	Nama	Tempat Tugas	Lama Bertugas
1	Abal Maali	SD Islam Koja, Jakut	9 tahun
2	Dikdik Iwan Sutiawan	SDIT Al Muhajirin, Koja	15 tahun
3	H. Mulyadi	SDN TS 01 Koja, Jakut	5 tahun
4	Eko Abu Ismail	SDI Mafaza, Koja, Jakut	4 tahun
5	Imeldawati	TK. Islam Nurul Qulub, Koja	10 tahun
6	Muhammad	SDIT Gema Insan Mandiri, Koja	3 tahun
7	Muhammad Zainul Arifin	SDIT Gema Insan Mandiri, Koja	1 tahun

Hasil kuisisioner guru di sekolah Islam terkait gaya kepemimpinan dan kinerja guru, dalam bentuk diagram :

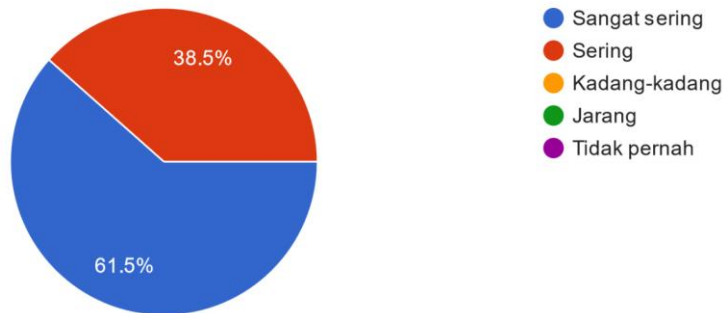
1. Saya menyenangi profesi sebagai guru

26 responses



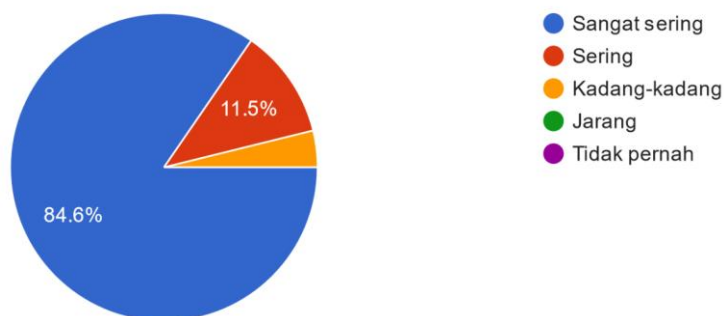
2. Saya menjalankan tugas sebagai dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab

26 responses



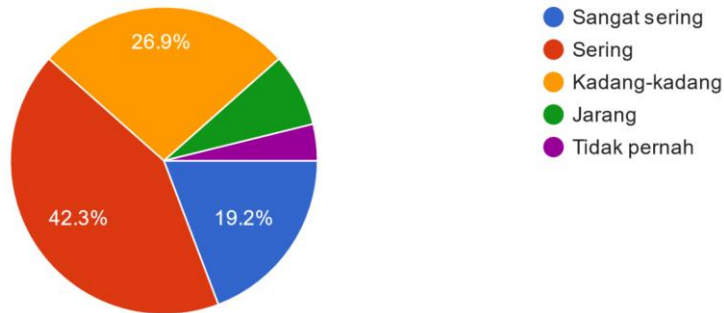
3. Saya selalu berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman sejawat

26 responses



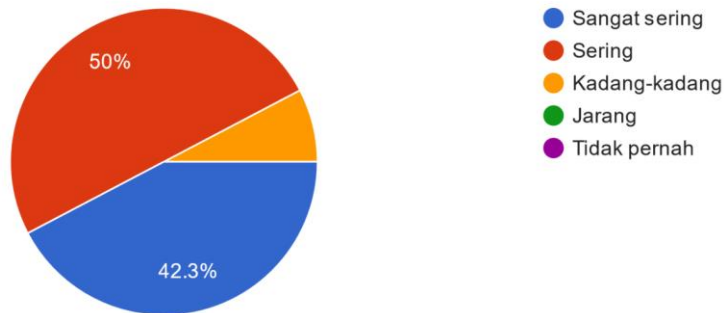
4. Saya selalu mengikuti kegiatan KKG dalam pengembangan profesi sebagai guru

26 responses



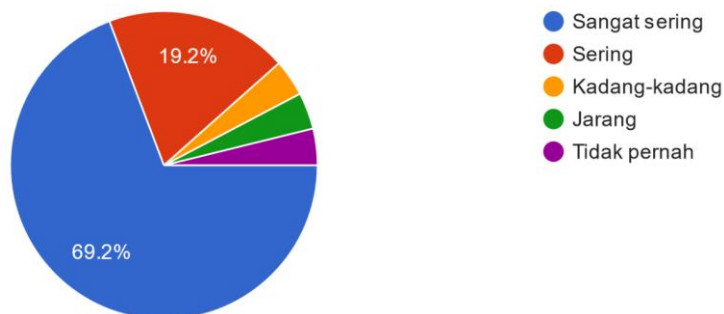
5. Saya mendahulukan tugas keprofesian dari pada tugas pribadi sebagai wujud tanggung jawab

26 responses



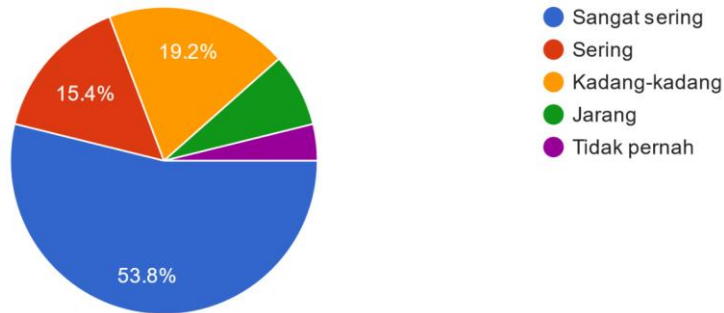
6. Saya tidak pernah meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan yang logis

26 responses



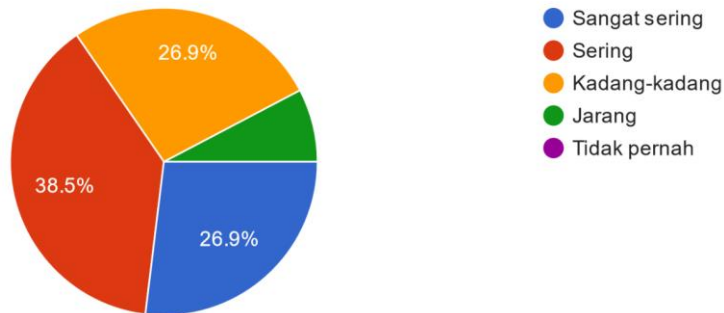
7. Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas

26 responses



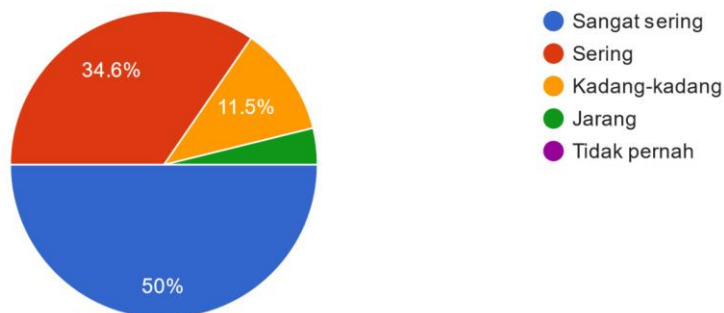
8. Saya mengerjakan tugas secara individu

26 responses



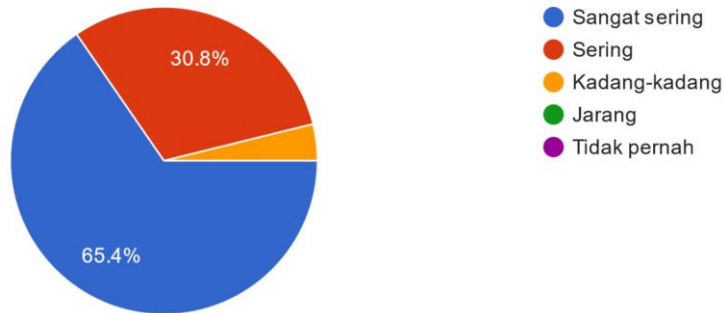
9. Saya mengerjakan tugas keprofesian selalu berdiskusi dengan teman sejawat

26 responses



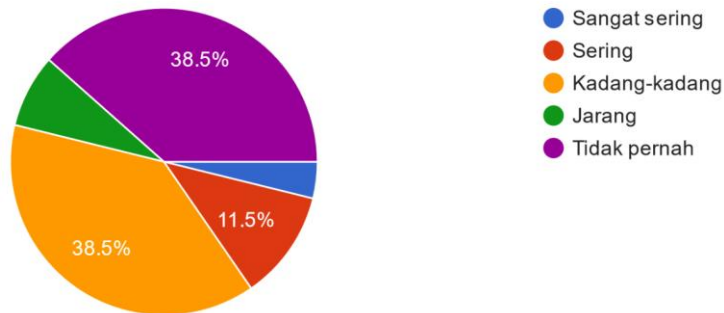
10. Saya menghargai masukan dan kritikan yang disampaikan teman sejawat

26 responses



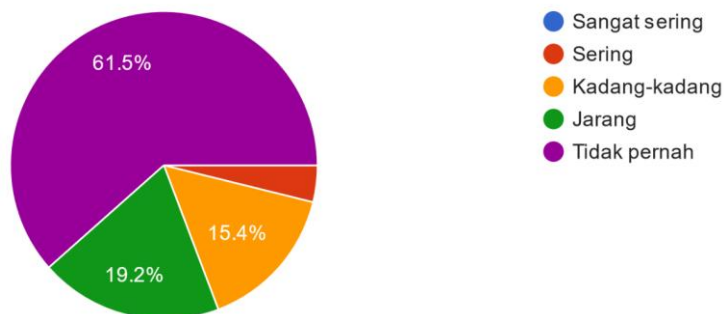
11. Saya tidak menyukai, apabila kesalahan tugas saya dibahas dalam rapat guru

26 responses



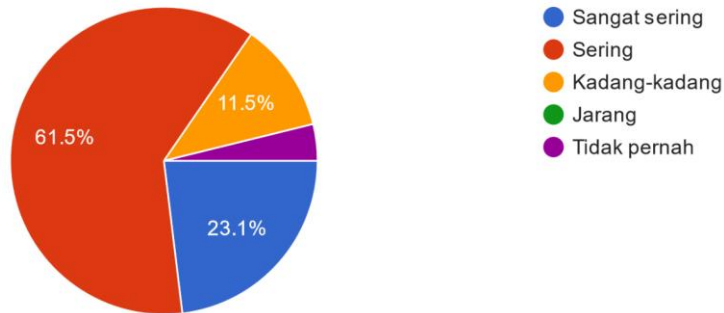
12. Saya tidak menyukai jika teman sejawat mengkritik kesalahan tugas saya

26 responses



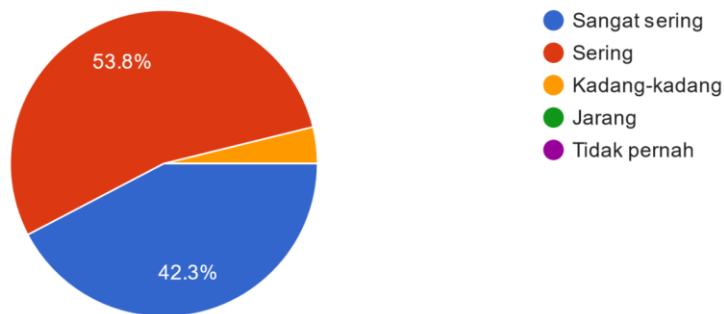
13. Saya senang disupervisi oleh Kepala Sekolah

26 responses



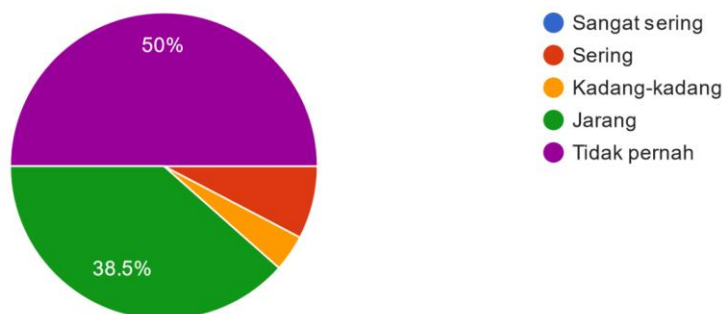
14. Saya memerlukan solusi terbaik dari Kepala Sekolah terhadap kesalahan tugas yang saya lakukan

26 responses



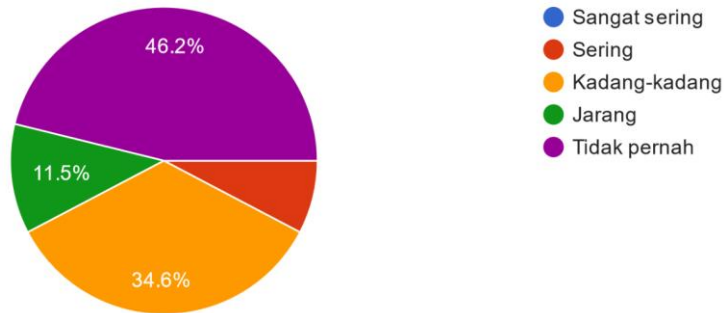
15. Saya merasa tidak senang jika solusi yang diberikan Kepala Sekolah menambah beban saya

26 responses



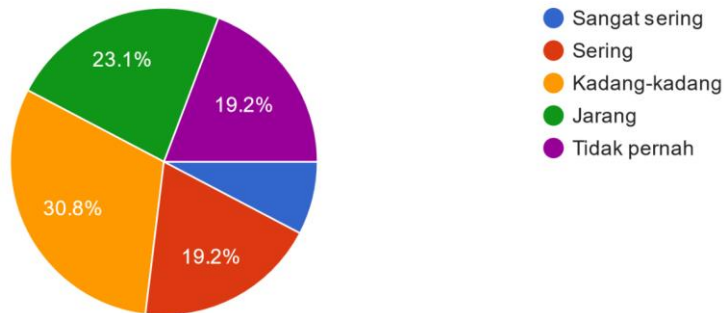
16. Saya hanya mengikuti arus teman sejawat dalam menjalankan tugas

26 responses



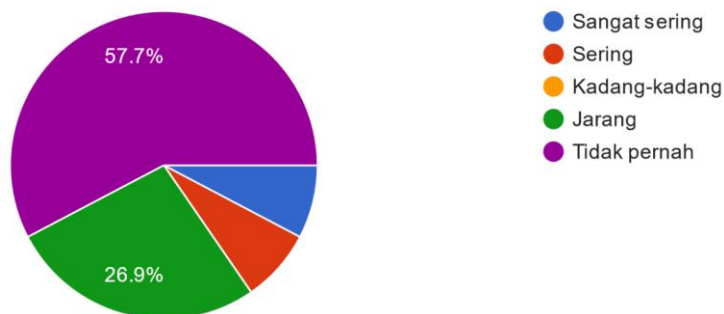
17. Saya mengerjakan tugas dengan mengambil resiko yang kecil

26 responses



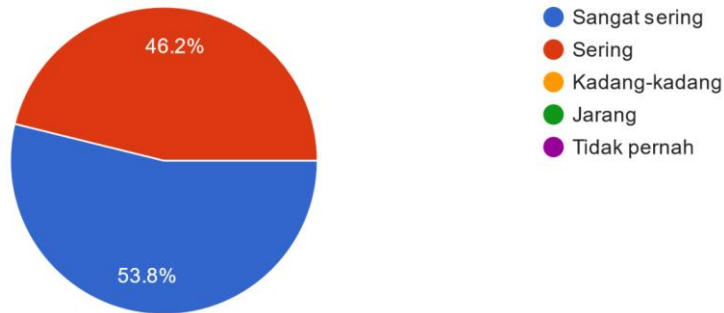
18. Saya tidak ingin mengerjakan tugas dengan resiko apapun

26 responses



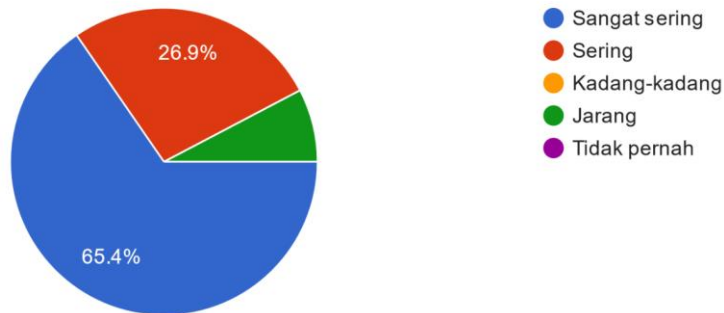
19. Saya memperhitungkan target keberhasilan tugas sebagai guru

26 responses



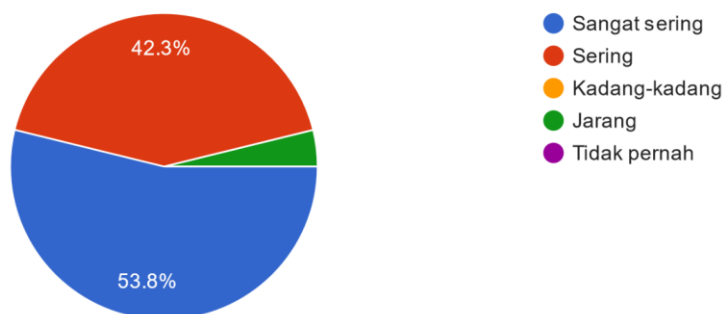
20. Saya menginginkan karir yang baik dalam menjalankan tugas

26 responses



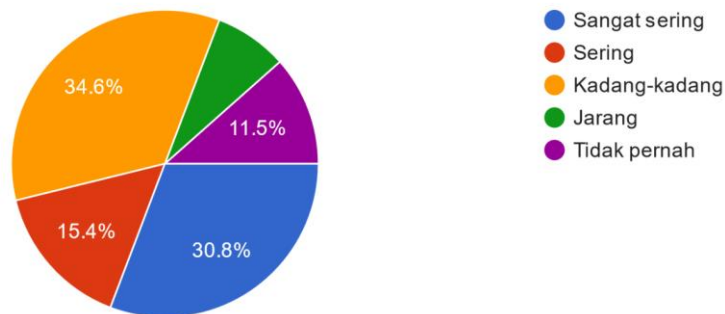
21. Saya mengevaluasi diri sendiri dalam menjalankan tugas terhadap terhadap kekurangan mengajar dan ketidak tercapaian target

26 responses



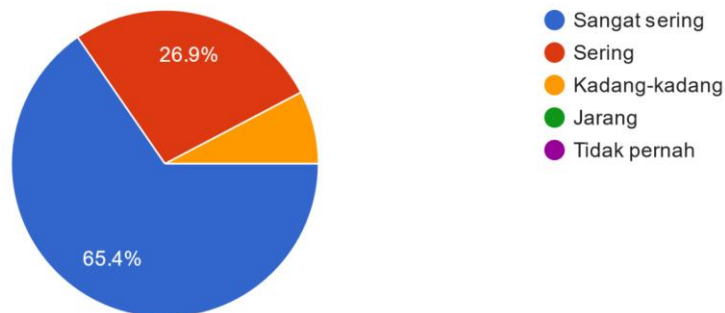
22. Saya tidak ingin membicarakan imbalan materi/gaji terhadap tugas saya sebagai guru

26 responses



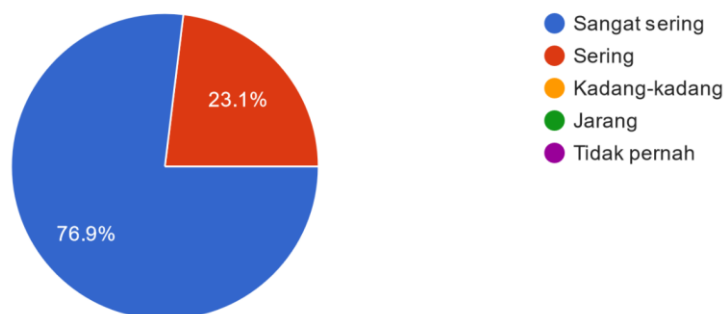
23. Saya merasa berdosa jika tidak dapat menjalankan kantugas dengan baik

26 responses



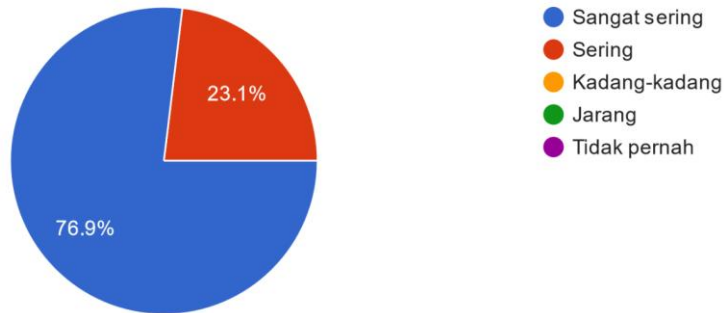
24. Saya berusaha keras untuk mencapai keberhasilan siswa dalam memahami dan menguasai pelajaran

26 responses



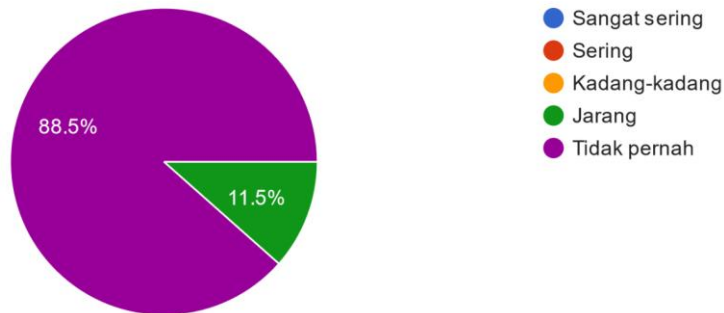
25. Saya memberikan arahan dan motivasi kepada siswa untuk mencapai prestasi terbaik

26 responses



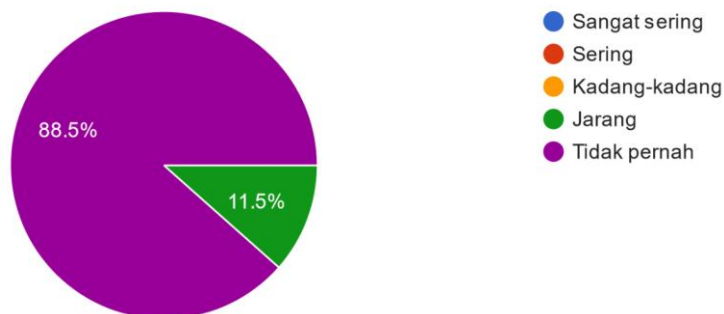
26. Saya membiarkan siswa yang tidak dapat mengikuti dan memahami pelajaran

26 responses



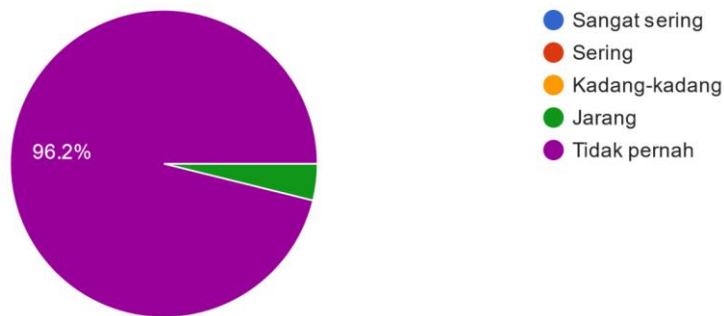
27. Saya bersikap masa bodoh terhadap permasalahan yang ada di sekolah

26 responses



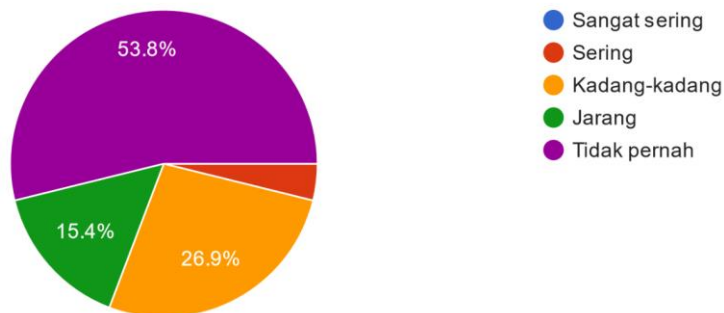
28. Saya tidak suka bergaul dengan teman sejawat yang tidak satu daerah

26 responses



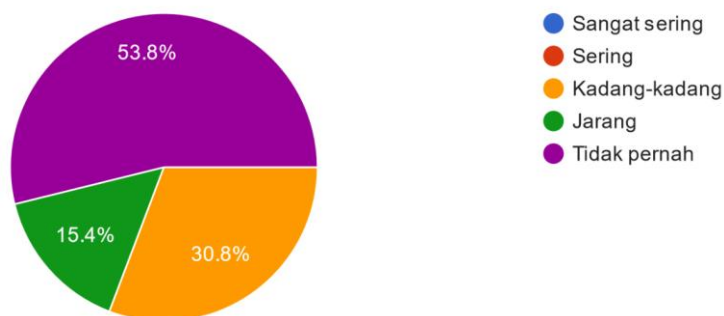
29. Saya lebih suka menyendiri dalam menghadapi permasalahan tufoksi saya

26 responses



30. Saya lebih suka dipuji daripada dikritik

26 responses



Tabel

Data Guru (berdasarkan hasil kuisioner)

No	Nama	Tempat Tugas	Lama Bertugas
1	Paija Sakartama	SDN.Rawa Badak Utara 05	8 tahun

2	Yamin S.Pd.I	SDIT Gema Insan Mandiri	2 Tahun
3	Kamisah	SDIT Gema Insan Mandiri	2 Tahun
4	Yunita Fitrianti	SDIT Gema Insan Mandiri Jakarta	2 Tahun
5	Maulid rokhim	SDIT gema insan mandiri	1 Tahun
6	Riesti arofah	SDIT Gema Insan Mandiri	3 Tahun
7	Rifdah Nur Hidayati	SDIT Gema Insan Mandiri	1 Tahun
8	Saniatus Soleha	SDIT Gema Insan Mandiri	1 Tahun
9	Farida	SDIT Gema Insan Mandiri	1 Tahun
10	Muhamad Riqja Firdaus	SDIT Gema Insan Mandiri	6 Tulan
11	Ika agustina	SDIT Gema Insan Mandiri	1 Tahun
12	Uswatun Hasanah	SDIT Gema Insan Mandiri	2 Tahun
13	Sofianti Hesti	BKB PAUD Bougenvile 04	3 Tahun
14	Thia Utami	SDIT Al Muhajirin	15 Tahun
15	Erna Susianti	SDIT Al Muhajirin	8 Tahun
16	Maesarah Hasanah	RA Al Bayaan	10 atahun
17	Siti Soleha	SDIT Al Muhajirin	12Ttahun
18	Khadijah	Attaqwa Koja	4 Tahun
19	Nur Rizqi Zakiyah	SDIT Gema Insan Mandiri	3 Tahun
20	Lia Anggraini	SDIT Gema Insan Mandiri	2 Tahun
21	Haning Nurbaeti	SDIT Al Muhajirin	13 Tahun
22	Nurlaelah	KBN 29 Cempaka Baru	10 Tahun
23	Ati Nurhayati	SDN Lagoa 11	3 Tahun
24	Lyta	SDIT Insan Mandiri Greenville	4 Tahun
25	Mar'ah	PAUD Latahzan	5 Tahun
26	Siti Hardiyanti	SDIT Gema Insan Mandiri	3 Tahun

Berdasarkan data lapangan menunjukkan bahwa kebanyakan kepala sekolah memilih dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Demikian juga untuk simpulan hasil kuisisioner yang diberikan untuk para guru, mereka lebih suka dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, sehingga akan berdampak pada kinerja guru kearah yang lebih baik.

#### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Islam Koja Jakarta Utara**

Kepala sekolah merupakan profil sentral, lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi orang yang dipimpinnya, bagi para guru, siswa, tenaga kependidikan atau masyarakat sekolah. Data yang diperoleh, kepemimpinan di Sekolah Dasar Islam yang ideal adalah kepemimpinan yang demokratis, yaitu:

1. Kepemimpinan cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya. Seperti pada rapat rutin, dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan.
2. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara obyektif, hal ini didapat lihat dengan adanya komunikasi langsung antara guru dengan Kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.

3. Setiap ada suatu permasalahan selalu didiskusikan atau musyawarah kepada bawahan, Kepala sekolah meminta pendapat atau masukan- masukan dari bawahan.

Kepala Sekolah Dasar Islam senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling mempercayai, saling menghargai, rasa empati dan simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peranserta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah memberikan kebebasan pada guru dalam upaya meningkatkan prestasi siswa.

Pada fungsinya sebagai top manager maka Kepala Sekolah Dasar Islam mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerja sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dalam fungsinya sebagai organisator Kepala Sekolah Dasar Islam menerapkan pola organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang menjadi figur bagi siswa. Metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun sebagai intervensi top manager kepada perencanaan dan general control kepada pekerjaan bawahan.

Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain; membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengarahkan serta melaksanakan evaluasi. Dalam program tahunan yang dibuat Kepala Sekolah Dasar Islam menerapkan pola organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada guru untuk lebih giat dalam bekerja.

Kepala Sekolah Dasar Islam telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan motivasi kepada guru-guru agar aktif bekerja sesuai dengan prosedur, agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala sekolah selain memiliki gaya kepemimpinan yang baik juga harus memiliki keterampilan seperti; administrasi, kepemimpinan, mengorganisir, memberi motivasi kepada guru, tenaga kependidikan serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi yang baik dan mengharumkan nama sekolah. Kepala sekolah harus memiliki tiga macam keterampilan. Pertama keterampilan organisasi. Wujud nyata dari keterampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu memuaskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis. Kedua keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk

bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Gaya kepemimpinan juga erat hubungannya dengan kinerja guru, karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Berkaitan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam daerah Koja telah memiliki kerja yang cukup baik apabila dikendalikan oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ideal bagi mereka. Indikator kinerja guru yang baik sebagaimana berikut:

1. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang digunakan yaitu Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka.
2. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
3. Guru senantiasa memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.
4. Guru telah memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional.

Tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran saja tetapi juga memberi motivasi kepada para siswa. Guru Sekolah Dasar Islam sudah memberikan motivasi kepada para siswa, baik yang tidak berprestasi maupun yang berprestasi, dan yang lebih diperhatikan lagi kepada siswa yang kurang mampu dalam belajar. Karena dengan adanya motivasi dari guru maka para siswa akan lebih merasa diperhatikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan :

Kepala sekolah dasar Islam di Kecamatan Koja Jakarta Utara sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan regulasi pemerintah, seperti telah menjalankan fungsi administrasi, supervisi, manajerial, entrepreneur, serta memiliki kompetensi sosial, profesional dan kepribadian yang baik.

Kepala sekolah dasar Islam Kecamatan Koja memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan ideal serta mendukung kinerja guru kearah profesionalisme, seperti gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif.

Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat menampung ide-ide dan inspirasi dari guru dan tenaga kependidikan atau bawahannya, sehingga segala permasalahan di sekolah dapat diatas secara kebersamaan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif juga memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk turut andil dalam mengatasi berbagai permasalahan dan dicarikan solusi secara bersama. Gaya kepemimpinan ini juga diajarkan dalam agama Islam dan membentuk lingkungan yang harmonis dalam lingkungan kerja serta mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2014). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.
- Bolanle, A. O. (2013) *Principals' Leadership Skills and School Effectiveness: The Case of South Western Nigeria*. World Journal of Education. 3 (5).

- Moorosi, P. & Bantwini, B. D. (2016). *School District Leadership Styles and School Improvement: Evidence from Selected School Principals in the Eastern Cape Province*. South African Journal of Education. 36(4).
- Boonla, D. & Treputtharat, S. (2014). *The Relationship between the Leadership Style and School Effectiveness in School under the office of Secondary Education*. Procedia Social and Behavioral Sciences. 112 (2014).
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development*. London : SAGE Publication Ltd.
- Bush, T. (2015). *Organisation Theory in Education: How does it inform school leadership? Journal of Organizational Theory in education*. 1 (1).
- Bush, T. & Glover, D. (2014). *School Leadership models: What we do know? School Leadership & Management*. 34 (5).
- Chen, C., Tsai S., Chen, H., & Wu, H. (2016) .*The Relationship between the Principal's Positive Leadership and School Effectiveness-Take School Organizational Culture as The Mediator*. European Journal of Psychological Research. 3 (2).
- Giltinane, CL. (2013) . *Leadership Style and Theories*. Nursing Standard. 27 (41),
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). *Assessing the Instructional Leadership Behavior of Principals*. Elementary School Journal. 86 (2).
- Ng, F.S.D., Nguyen, T. D., Wong, K.S.B., & Choy, K. W. W. (2015). *Instructional leadership practices in Singapore*. School Leadership & Management. 35 (4).
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, (2007) Cet ke 7, Bandung, PT. Refika Aditama
- Ross, D. J. & Cozzens, J. A. (2016). *The Principalship: Essential Core Competencies for Instructional Leadership and Its Impact on School Climate*. Journal of Education and Training Studies. 4 (9).
- Sofo, F., Fitzgerald, R., & Jawas, U. (2012). *Instructional Leadership in Indonesian School reform: Overcoming the problems to move forward*. School Leadership and Management. 32 (5).
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Terjemahan)*, Jakarta: PT. Indeks.
- Wiyono, B. B. (2017). *The Effect of Self- evaluation on the Principals' Transformational Leadership, Teachers' Work Motivation, Teamwork Effectiveness, and School Improvement*. International Journal of Leadership in Education, 1-21.