

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA GURU MASA PANDEMI COVID-19 DI SMA
NEGERI 1 SAPURAN KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2021**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

RENI FATMAWATI

NIM: 17104090060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reni Fatmawati
NIM : 17104090060
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 25 Maret 2021

Yang menyatakan,



Reni fatmawati
NIM. 17104090060

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reni Fatmawati

NIM : 17104090060

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Dengan demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 25 Maret 2021

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Reni Fatmawati
NIM. 17104090060

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir

Lamp : 1 (satu) Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Reni Fatmawati

NIM : 17104090060

Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam

Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sapuran Kabupaten Wonosobo.

Sudah dapat diajukan kepada Program Dstudi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 08 April 2021

Pembimbing,



Dr. Subyanforo, M.Ag
NIP. 19590410 1985031003



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-968/Un.02/DT/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA GURU MASA PANDEMI COVID-19 DI SMA NEGERI
SAPURAN KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2021

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RENI FATMAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090060
Telah diujikan pada : Rabu, 14 April 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6080f9735ab63



Penguji I
Dr. Hj. Erni Munastiwi, MM.
SIGNED

Valid ID: 6080f78c9fd81



Penguji II
Heru Sulistya, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6080e99c02f86



Yogyakarta, 14 April 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 60810d119670d

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

(QS. An-Nisa': 59)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an dan Terjemahan (Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. 2016), hlm: 118

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الْحَمْدُ لِلَّهِ ، الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ ، لَا حَوْلَ وَلَا قُوَّةَ إِلَّا بِاللَّهِ

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin umat dengan membawa agama Ialam sebagai *rahmatal lil 'alamin*. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang mendalam kepada Bapak/Ibu/Sdr:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dn Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
4. Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
5. Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
6. Drs. H. M. Jamroh, M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan yang tak ternilai harganya kepada peneliti.

7. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
8. Drs. Khusnan, M.Pd.I., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sapuran dan Keluarga besar SMA Negeri 1 Sapuran Kabupaten Wonosobo yang sudah membantu berjalannya penelitian sampai selesai.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Subichan dan Ibu Siti Slamet yang telah memberikan doa dan dukungan kasih sayang dan segalanya yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa kepada kakak saya Ira Fatimah yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman dari awal kuliah sampai saat ini yang selalu memberi motivasi, semangat, dan saya repotkan dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Aziz Zakia, Nisa Aulia Rahmah, Refika Anggraini, Siti Asiyah, Siti Latifah.
11. Teman-teman seperjuangan saya di MPI angkatan 2017 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya kepada yang telah memberikan motivasi dan semangat.

Terakhir, peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan semua pihak dengan pahala dan keberkahan kehidupan.

Yogyakarta, 25 Maret 2021

Penulis



Reni Fatmawati
NIM.17104090060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Kajian Teori	16
1. Tipe Kepemimpinan.....	16

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah	22
3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru	35
4. Masa Pandemi Covid-19	49
D. Sistematika Pembahasan	51
BAB II : GAMBARAN UMUM.....	53
A. Letak Geografis	53
B. Sejarah Sekolah.....	53
C. Identitas Sekolah	54
D. Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah.....	56
E. Struktur Organisasi Sekolah.....	57
F. Data Guru dan Staf Sekolah.....	58
G. Sarana dan Prasarana.....	60
BAB III : METODOLOGI.....	63
A. Jenis Penelitian.....	63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
C. Subyek Penelitian	65
D. Teknik Pengumpulan Data.....	66
E. Teknik Analisa Data.....	68
F. Teknik Validasi dan Keabsahan Data	70

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	71
A. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA N 1 Sapuran, Wonosobo.....	71
B. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Masa Pandemi Covid-19 Di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo.....	89
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Masa Pandemi Covid-19 Di SMA Negeri 1 Sapuran, Wonosobo.....	105
BAB V: PENUTUP	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran-saran.....	123
C. Kata Penutup.....	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Sapuran.....	56
Tabel 2	: Data Guru dan Staf SMA Negeri 1 Sapuran.....	57
Tabel 3	: Jumlah Sarana dan Prasarana di SMA Negeri 1 Sapuran.....	60
Tabel 4	: Hasil Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri Sapuran	108



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Denah SMA Negeri 1 Sapuran.....	52
Gambar 2	: Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Sapuran.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Foto Dokumentasi
Lampiran II	: Surat Keterangan Plagiasi
Lampiran III	: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi
Lampiran IV	: Surat Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran V	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran VI	: Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran VII	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian
Lampiran IX	: Sertifikat PLP 1
Lampiran X	: Sertifikat PLP-KKN Integratif
Lampiran XI	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XII	: Sertifikat OPAC
Lampiran XIII	: Serifikat PBAK
Lampiran XIV	: Serifikat ICT
Lampiran XV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVI	: Sertifikat TOEC
Lampiran XVII	: Pedoman Wawancara
Lampiran XVIII	: Catatan Lapangan
Lampiran XIX	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

Reni Fatmawati, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Masa Pandemi Covid-19 di SMA Negeri 1 Sapuran*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

Latar belakang penelitian ini bermula karena di SMA Negeri 1 Sapuran merupakan salah satu sekolah yang memiliki kepemimpinan demokratis. Tujuan dari penelitian ini *pertama*, untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran, *kedua*, untuk mengetahui upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran, *ketiga*, untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan mengambil latar belakang SMA Negeri 1 Sapuran. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 1 Sapuran. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purpose sampling* dan *snowball sampling* berdasarkan prinsip 3M, yaitu mengetahui, memahami, dan mengalami. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara melaksanakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data melalui pengumpulan data, reduksi data, setelah semuanya terkumpul langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, *pertama*, kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Sapuran adalah tipe kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, peran kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan yang ada dengan melibatkan semua guru dan staf di SMA Negeri 1 Sapuran. *kedua*, upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni; 1. Kepala sekolah berusaha mengetahui bagaimana latar belakang keluarga di rumah karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam kinerja guru di sekolah, 2. Kepala sekolah memonitor kegiatan guru dalam proses KBM, 3. Kepala sekolah mengirimkan beberapa guru mengikuti *workshop* maupun *in house training*, 4. Kepala sekolah melakukan pergantian *team work* inovasi program sekolah yang ada, *ketiga*, faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja guru yakni, 1. Faktor pendukung meliputi; kompetensi kepala sekolah, jumlah guru berstatus PNS sebanyak 40 guru, manajemen tatanan sekolah yang baik, hubungan kekeluargaan yang sangat erat antar guru. 2. Faktor Penghambat meliputi; terdiri dari guru yang sudah hampir pensiun bersikap acuh, dan guru senior yang enggan menggunakan teknologi dalam pembelajaran seperti *google classroom*.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pendidikan dalam suatu sekolah tak lepas dari peran kepala sekolah. Sebagai pimpinan satuan pendidikan, kepala sekolah merupakan kunci pertama untuk mendorong kemajuan sekolah. Salah satu hal yang mendasari akan hal tersebut, yakni dengan dibantu oleh guru. Kinerja yang berkualitas juga salah satu hal yang mendorong keberhasilan kepala sekolah dalam memajukan perkembangan sekolah. Dalam mengembangkan sekolah biasanya kepala sekolah sudah mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri maupun memiliki karakteristik tersendiri agar kepemimpinan tersebut dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Kehadiran kepala sekolah sangat penting sebagai penggerak dalam satuan pendidikan. Kualitas maupun kompetensi kepala sekolah yang tinggi dapat menciptakan inovasi-inovasi pendidikan dan kegiatan sekolah yang lebih bermanfaat bagi kepentingan bersama. Sedangkan kinerja guru dapat dilihat dari seberapa besar kepala sekolah tersebut memberikan pengarahan ataupun pelatihan kepada guru dan staf karyawan. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah ditentukan oleh tipe ataupun gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut.

Dalam Pasal 35 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni terdiri dari delapan komponen standar pendidikan Nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan,

sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.² Kedelapan indikator di atas perlu ditindaklanjuti dengan rencana atau strategi yang sangat mendukung dalam proses tatanan Sistem Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, dalam mencapai kedelapan indikator tersebut diperlukan strategi di bidang pendidikan yang lebih efektif dan efisien. Pengelolaan sekolah di bidang pendidikan akan mendukung keberhasilan kepala sekolah dalam mengemban tugasnya sebagai seorang pimpinan ataupun seorang *leader* yang mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah tersebut menjadi lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu sekolah terletak pada pimpinan sekolah tersebut. Dalam bidang pendidikan pimpinan yang dimaksud adalah kepala sekolah, kompetensi seorang kepala sekolah sangat penting untuk mengembangkan suatu sekolah tersebut. Pengalaman keorganisasian kepala sekolah sangat berguna untuk membantu merealisasikan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Hal ini berguna untuk meningkatkan citra sekolah menjadi lebih maju dan dapat bersaing di berbagai kejuruan di bidang pendidikan. Kompetensi kepala sekolah bertujuan untuk membantu segala proses kegiatan belajar mengajar dan segala bentuk kegiatan di sekolah. Konsep kepemimpinan di lembaga pendidikan sangat berhubungan erat dengan konsep kekuasaan yang ada di lingkungan pendidikan tersebut. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh dukungan untuk mempengaruhi bawahannya.³ Hal ini

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

³ Suniarti, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektivitas Sekolah Menengah Atas," *Anterior Jurnal* 14, no. 1 (2014): 11-13.

membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan secara demokratis guna menciptakan rasa saling menghormati dan menghargai sesama guru dan pegawai staf yang ada di sekolah.

Kepala sekolah dapat diartikan sebagai guru yang diberikan tugas tambahan sebagai pimpinan di sekolah. Kepala sekolah berusaha untuk mempunyai visi, misi, kreatif, inovatif dan berorientasi pada mutu. Penelitian ini berkaitan dengan strategi atau jenis kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Dari penelitian ini akan didapatkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai kecenderungan yang sama. Literatur mengenai strategi ataupun tipe kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara garis besar menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai metode kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang besar untuk meningkatkan kualitas ataupun kinerja guru maupun staf karyawannya. Secara garis besar peran kepala sekolah yakni sebagai manajer, edukator, administrator, evaluator, supervisor, kepemimpinan, inovator, dan entrepreneurship. Tipe kepemimpinan kepala sekolah didasarkan pada metode kepemimpinan dalam sekolah masing-masing. Seperti halnya metode demokratis dan otokratis.

Strategi dapat diartikan sebagai sebuah ilmu dan seni yang pada dasarnya digunakan oleh seluruh sumber daya manusia untuk menjalankan kebijakan tertentu dalam perang dan damai.⁴ Dalam konteks manajemen strategi, ini disebut

⁴ Nurwulan, Islamic, and Jakarta.

sebagai rencana untuk memahami pencapaian tujuan organisasi tersebut. Seorang pimpinan di lembaga pendidikan sudah selayaknya berusaha untuk merumuskan dan menentukan strategi di lembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak hanya dapat mempertahankan eksistensinya, akan tetapi tangguh melakukan penyesuaian dan perubahan. Dengan dibentuknya sebuah struktur mampu membentuk tugas dan tanggung jawab seluruh kegiatan di lembaga pendidikan secara bersama-sama. Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah dapat melihat acuan pada undang-undang maupun peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁵ Kepala sekolah sering disebut sebagai motor penggerak dan ujung tombak keberhasilan dalam suatu sekolah. Dalam pendidikan dasar, pendidikan di sekolah membutuhkan tingkat konsistensi yang tinggi dan efisiensi manajemen yang baik. Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya sekolah yang tersedia.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah akan berjalan sesuai dengan target perencanaan apabila antara kepala sekolah, guru, dan staf karyawan mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan awal tersebut. Akan tetapi untuk membahas ataupun mengkaji lebih dalam lagi, perlu dilakukan penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sehingga kinerja guru akan lebih mudah dibangun sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing guru. Dengan adanya strategi kepemimpinan diharapkan mampu menambah *skill* ataupun kompetensi guru di bidangnya masing-masing.

⁵ Sidoarjo, "Kinerja Guru Di Sd Negeri Tanjungsari I Sidoarjo."

Berdasarkan penelitian yang dipaparkan Ramadoni di SD Negeri Tanjungsari 1 Sidoarjo menunjukkan bahwa setiap kepala sekolah mempunyai strategi yang berbeda-beda. Faktor pendukung maupun penghambat juga selalu ada dalam setiap strategi kepemimpinannya.⁶ Dalam menyikapi upaya untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mempunyai ide kreatif yang luas untuk disampaikan kepada guru maupun staf kerjanya. Kedua artikel tersebut mempunyai kesamaan dalam penelitian yang akan diteliti selanjutnya, yakni mengenai strategi kepemimpinannya. Dalam membantu proses kepemimpinannya kepala sekolah membutuhkan beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketertarikan peneliti dalam dunia kepemimpinan sekolah menjadi salah satu hal yang mendasari dalam pemilihan tema tersebut, karena kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang sangat relevan untuk dikaji lebih dalam lagi mengenai bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

SMA Negeri 1 Sapuran merupakan salah satu sekolah yang terletak di Dusun Gedangan, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, Provinsi Jawa Tengah. SMA Negeri 1 Sapuran juga merupakan sekolah yang sudah terakreditasi “A”, artinya sekolah tersebut memiliki sistem pendidikan yang baik. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Sapuran mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mengembangkan dan mensejahterakan sekolah tersebut dengan bantuan dari

⁶ I Sidoarjo, “Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjungsari I Sidoarjo” 3, no. 3 (2014): 133–40.

warga sekolah yang mendukung adanya program kerja kepala sekolah. Fungsi kepala sekolah sebagai manajer dan administrator dapat berjalan dengan baik, apabila strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah juga dengan baik.

SMA Negeri 1 Sapuran menggunakan sistem *fullday school* dan menggunakan kurikulum K13 dan juga menjadi sekolah yang sudah terakreditasi “A” yang ada di kecamatan Sapuran. Guru yang ada di SMA Negeri 1 Sapuran memiliki profesionalitas dan loyalitas yang tinggi dalam mengajar, dimana rata-rata guru yang sudah mengajar di SMA Negeri 1 Sapuran sudah berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) artinya guru tersebut juga sudah memiliki berbagai pengalaman mengajar di bidang pendidikan. Penelitian ini terfokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA Negeri 1 Sapuran. Inti dari permasalahan penelitian tersebut yakni, bagaimana hasil dari strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran. Keberhasilan dalam suatu sekolah maupun instansi pendidikan tak lepas dari peran kepala sekolah sebagai tolak ukur kesuksesan sekolah tersebut. Penelitian ini perlu ditindaklanjuti untuk mendapatkan hasil data yang valid, mengenai apa saja faktor pendukung dan penghambat di SMA Negeri 1 Sapuran, upaya-upaya apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di SMA Negeri 1 Sapuran, karena sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah unggulan yang ada di kabupaten wonosobo dan memiliki sistem

kepemimpinan kepala sekolah yang baik sehingga hal tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini dan juga yang lebih relevan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran Kec. Sapuran, Kab. Wonosobo, Prov. Jawa Tengah. Karena penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut untuk melengkapi kekurangan yang ada di dalam penelitian sebelumnya. Tentunya peneliti akan lebih rinci lagi dalam menjelaskan bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari kinerja warga sekolah yakni guru, dan staf karyawan. Mengenai hal tersebut terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimanakah Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo?
2. Bagaimanakah Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Masa Pandemi Covid-19 di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo?
3. Apakah Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Masa Pandemi Covid-19 di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bagaimanakah tipe kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo.
- b. Mengetahui bagaimanakah strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi covid-19 di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo.
- c. Mengetahui adanya faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi covid-19 di SMA N 1 Sapuran, Wonosobo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan khususnya mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru secara umum.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan ideologis untuk meningkatkan kinerja guru. Serta meningkatkan kemampuan penulis untuk menjalankan penelitian yang efektif dan efisien.

D. Kajian Pustaka

Telaah pustaka sangat penting karena digunakan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian selanjutnya juga akan menggunakan studi tersebut, peneliti selanjutnya akan membahas subjek yang sama tetapi peneliti yang berbeda.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar menyatakan bahwa strategi peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui berbagai macam strategi. Salah satu strategi ini yakni dengan memotivasi guru dalam hal memberi penghargaan dimana guru tersebut sudah bekerja sesuai dengan peraturan. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa kepala sekolah memegang teguh demokratis, artinya dalam sekolah ini memberlakukan perilaku yang sama antara kepala sekolah, guru maupun staf karyawan.⁷ Berdasarkan penelitian tersebut kelemahan topik dari kedua artikel tersebut yakni, sama-sama belum membahas mengenai faktor-faktor penghambat maupun pendukung dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karenanya untuk melengkapi kekosongan dari kedua artikel tersebut perlu dikaji lebih mendalam lagi untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ramadoni di SD Negeri Tanjungsari 1 Sidoarjo menyatakan bahwa setiap kepala sekolah mempunyai strategi yang berbeda-beda. Faktor pendukung maupun penghambat

⁷ Mukhtar, "Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 3 (2015): 103–17.

juga selalu ada dalam setiap strategi kepemimpinannya.⁸ Dalam menyikapi upaya untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mempunyai ide kreatif yang luas untuk disampaikan kepada guru maupun staf kerjanya. Kedua artikel tersebut mempunyai kesamaan dalam penelitian yang akan diteliti selanjutnya, yakni mengenai strategi kepemimpinannya. Dalam membantu proses kepemimpinannya kepala sekolah membutuhkan beberapa faktor penghambat dan faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yasyakur di SMA YANIIC Jakarta Utara hanya membahas mengenai langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam pembahasan tersebut data yang dihasilkan berdasarkan observasi masih kurang. Dalam mencapai titik temu antara penelitian yang telah dilakukan oleh ketiga artikel tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, dan untuk mengembangkan sekolah menjadi lebih berkualitas.⁹ Berdasarkan penelitian tersebut kelemahan topik dari kedua artikel tersebut yakni, sama-sama belum membahas mengenai faktor-faktor penghambat maupun pendukung dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu untuk melengkapi kekosongan dari kedua artikel tersebut perlu dikaji lebih mendalam lagi untuk penelitian selanjutnya. Dengan mengkaji lebih dalam sebuah penelitian mampu mendapatkan hasil data lapangan yang valid. Strategi kepemimpinan kepala

⁸ I Sidoarjo, "Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjungsari I Sidoarjo" 3, no. 3 (2014): 133–40.

⁹ Yayasan Nurwulan, Iqra Islamic, and Centre Jakarta, "Kata Kunci:" 02, no. 05 (2019): 411–21.

sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diambil dari beberapa langkah ataupun upaya kepala sekolah untuk mengembangkan kualitas sekolahnya tersebut.

Penelitian ini terkait dengan strategi-strategi ataupun tipe kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Dari penelitian ini akan didapatkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai kecenderungan yang sama. Literatur mengenai strategi ataupun tipe kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara garis besar menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai metode kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang besar untuk meningkatkan kualitas ataupun kinerja guru maupun staf karyawannya. Secara garis besar peran kepala sekolah yakni sebagai manager, educator, administrator, evaluator, supervisor, leadership, inovator, dan entrepreneurship. Seorang kepala sekolah merupakan manajer sekaligus pemimpin yang melakukan kegiatan mengatur, mengawasi dan memberikan instruksi kepada semua karyawan, dalam upaya untuk memperbaiki masalah yang ada.¹⁰ Tipe kepemimpinan kepala sekolah didasarkan pada metode kepemimpinan dalam sekolah masing-masing. Seperti halnya metode demokratis dan otokratis.

Hasil penelitian di SD Negeri 67 Sungai Raya dan MAN Kabanjahe mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak mengalami hambatan, yang berarti dapat dikelola dengan baik. Penelitian ini dilakukan melalui observasi dan pengamatan semua objek yang diteliti dengan berusaha mengungkapkan semua hasil observasi tentang

¹⁰ Ade Lisna, Erni Munastiwi, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru", Jurnal Pelita PIAUD Vol.5 No. 1, 2020, Hal 9.

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melaksanakan pembelajaran di SD Negeri 67 Sungai Raya. Penelitian tersebut menghasilkan data yang valid antara peneliti dan yang diteliti. Dengan hal lain peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat membahas lebih dalam lagi mengenai apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati, Anurrahman, dan Radiana menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 67 Sungai Raya menggunakan tipe kepemimpinan demokratis. Penelitian yang mereka lakukan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiono, 2009:1). Penelitian kualitatif tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, prinsip angka, atau metode statististik.¹¹ Tetapi penelitian kualitatif dapat dibuktikan dengan keabsahan data yang dimiliki oleh peneliti tersebut.

Hasil dari penelitian lain oleh Zainuddin dengan metode kualitatif dengan mengamati serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara kongkrit.¹² Temuan penelitian ini menyatakan bahwa MAN Kabanjahe menerapkan kepemimpinan yang demokratis. Dari dua jurnal tersebut belum dijelaskan bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas maupun kinerja guru. Maka perlu adanya penjelasan lain mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, jadi tidak hanya strategi kepemimpinan yang

¹¹ Rochmah Hidayati and Usman Radiana, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 67 Sungai Raya," 2009, 1–18.

¹² Guru Di, Madrasah Aliyah, and Negeri Kabanjahe, "Penulis Adalah Mahasiswa Pascasarjana UIN Sumatera Utara 82 Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru....." 1, no. 1 (2017): 82–88.

diutamakan saja, melainkan peran kepala sekolah sendiri juga diperlukan. Di dalam penelitian ini tidak disebutkan bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan berdasarkan tipe kepemimpinan yang ada di dalam sekolah tersebut. Temuan penelitian oleh Mukhtar, di SMP Negeri Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan perlu dilakukan beberapa cara. Diantaranya pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, melakukan ketegasan ataupun kedisiplinan terhadap guru, meningkatkan standar perilaku guru, melaksanakan semua peraturan, meningkatkan motivasi guru.¹³

Hasil penelitian lain oleh Nurbaya di SD Negeri Lambaro Angan menyatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja maupun kualitas guru dilakukan dengan cara memahami kondisi dan keadaan guru, kreatif dalam menerapkan gaya kepemimpinan, memiliki kiat-kiat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁴ Strategi kepala sekolah dapat dilakukan dengan beberapa cara untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Salah satu halnya kepala sekolah yang bijaksana diharapkan mampu mengetahui apa yang diharapkan oleh guru begitu juga sebaliknya. Dengan begitu akan mendapatkan output maupun hasil sesuai dengan tujuannya.

¹³ Mukhtar, "Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan."

¹⁴ Jurnal Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas, and Syiah Kuala, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan," *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 2 (2015): 116–27.

Strategi kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mutiara Kabupaten Pidie menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Penelitian oleh Fitriani menekankan bahwa hasil kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mutiara Kabupaten Pidie masih belum efektif.¹⁵ Evaluasi maupun solusi yang dapat dilakukan untuk memperbaiki tatanan kinerja guru oleh kepala sekolah diantaranya, menggunakan gaya kepemimpinan lebih dari satu agar komitmen guru terhadap sekolah meningkat. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan guru seperti MGMP yang dipusatkan di sekolah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishaq mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 4 Wira Bangsa Meulaboh dan SMA N 3 Meulaboh. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepala sekolah di kedua sekolah tersebut berusaha untuk menunjukkan gaya kepemimpinannya masing-masing sesuai dengan kondisi sekolah.¹⁶ Yang harus diperbaiki keduanya yakni mengenai pelatihan kinerja guru untuk mengembangkan *soft skill* maupun ide kreativitasnya.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan secara mendalam mengenai aspek apa saja yang seharusnya ada di dalam faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru. Tipe kepemimpinan kepala sekolah juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah sudah selajaknya mempunyai keahlian atau kemampuan dasar dalam menjadi kepala sekolah. Sehingga apa yang akan ia

¹⁵ S M A Negeri Mutiara, "Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 9 Pages Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Kabupaten Pidie Pascasarjana Universitas Syiah Kuala" 4, no. 2 (2016): 68–76.

¹⁶ Jurnal Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas, and Syiah Kuala, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh," *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 4, no. 1 (2016): 32–45.

kerjakan nantinya dapat berpengaruh terhadap eksistensi kinerja guru yang baik dan lebih efektif.¹⁷

Berdasarkan pemaparan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian dalam artikel tersebut menghasilkan data yang sama, yakni mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berupa pengembangan *soft skill* dan gaya kepemimpinan di sekolah.¹⁸ Dalam pelaksanaan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah berusaha untuk menekankan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang studi yang dimilikinya.¹⁹ Dalam penelitian sebelumnya, tidak dijelaskan mengenai bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga penelitian ini perlu dikaji lebih dalam lagi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu mengkaji lebih dalam lagi mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang belum mengkaji tentang faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap hasil peningkatan kinerja guru, maka peneliti bermaksud untuk mengkaji secara mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh dalam hasil peningkatan kinerja guru. Sehingga, peneliti berfokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru masa pandemi covid-19 di SMA Negeri 1 Sapuran Kec. Sapuran, Kab. Wonosobo, Prov. Jawa Tengah.

¹⁷ Ibid., h. 40

¹⁸ Staf Administrasi Sdn et al., “Staf Administrasi SDN 1 Gitgit Sukasada Staf Pengajar FISIP UNIPAS Singaraja 1.” 11, no. 2 (2019): 55–69.

¹⁹ S M P Negeri Kotanopan, “Penulis Adalah Alumni Universitas Negeri Jakarta 22 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP.....” 1, no. 1 (2017): 22–31.

E. Kajian Teori Teori

1. Tipe Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai sebuah kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak menuntun, menggerakkan, mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut Hemhiel dan Coons (1997:7) bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama.

Menurut Ngalim Purwanto (1995) bahwa kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang seseorang maupun kelompok maju kearah tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Ralp M. Stogdill (Burhanudin:1994) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan. Indra Fachrudi (1993) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.²⁰

Kepemimpinan merupakan suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan, dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan si pemimpin. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, baik yang ruang lingkungannya kecil maupun luas, karena pada sifatnya sebagian proses aktifis yang dilakukan seseorang untuk memimpin atau mengendalikan suatu organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi semaksimal mungkin.

Secara bahasa makna kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kualitas seseorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya.²¹ Fokus pada permasalahan kepemimpinan pendidikan yang dari uraian-uraian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai upaya menggerakkan seseorang atau kelompok ke arah tertentu dengan itu mengandung arti keseluruhan pemberian motivasi agar bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi tercapai tujuan organisasi dengan baik, kegiatan ini hanya mungkin dilaksanakan oleh seseorang yang berani

²⁰ Chenrika Arabella Tjeriawan, "*Tipe Kepemimpinan Pendidikan*," 2020, <https://doi.org/10.31219/osf.io/rck3d>.

²¹ Handari Nawawi, *Kepemimpinan yang efektif* (Yogyakarta:Gajah Mada University press,2010), h.91

tampil ke depan serta mampu mengambil keputusan sehingga orang lain bergerak atau memperoleh motivasi untuk melakukannya.

Dari uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, memberi perintah atau pengaruh, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja sehingga tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tipe Kepemimpinan dan Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Mulyasa tipe kepemimpinan merupakan suatu pola seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.²² Setiap pemimpin mempunyai sikap dan perilaku tertentu dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Banyak para ahli membicarakan sikap, sikap diperoleh bukan melalui orang tua atau warisan, melainkan lebih banyak ditemukan dan dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan, pergaulan. Tipe kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya atau bisa disebut sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

²² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahan* (Jakarta:Rajawali press, 2012), h.97

Tipe kepemimpinan berkaitan secara langsung dengan bagaimana cara seorang pemimpin melakukan kegiatan dalam membimbing, menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan pada bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Setiap pemimpin mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin mungkin memiliki tipe kepemimpinan yang demokratis ataupun otoriter. Menurut Soewardji Lazarus, kepemimpinan dapat ditinjau dari cara pendekatannya dibagi menjadi 3 macam, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Secara etimologi, otoriter berarti “berkuasa”, “sewenang-wenang”. Sedangkan secara terminologis adalah “menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada satu pemimpin yang berkuasa.”²³ Kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya dalam memerintah, mengatur, dan mengawasi anggota kelompoknya. Pemimpin yang demikian ini merasa bahwa statusnya lebih tinggi dari pada kelompoknya. Oleh karena itu ia menempatkan dirinya daripada kelompoknya.

²³ Jejen Mustafa., h.67

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya. Baginya pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa seseorang. Seorang pemimpin yang otoriter bersifat ingin berkuasa, sehingga suasana di sekolah selalu tegang. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan pada kelompok untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi. Sehingga tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka. Kepala sekolah bebas membuat peraturan sendiri dan peraturan tersebut harus diikuti oleh anggota mereka.

2) Kepemimpinan Laissez Faire

Pemimpin yang Laissez Faire menganggap bahwa guru-guru atau anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah dewasa dan sudah matang. Jadi mereka dapat mengatur dan mengarahkan dirinya sendiri. Pemimpin laissez faire ini sebenarnya memimpin tetapi tidak memberikan kepemimpinan karena pemimpin ini membiarkan guru-guru bekerja sesuai dengan kemauan guru tersebut tanpa adanya pengawasan. Hal ini menyebabkan guru-guru menjadi tidak disiplin, serta tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.²⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa inti dari kepemimpinan laissez faire bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya, kepemimpinan laissez faire juga memberikan

²⁴ Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Media Printis, 2014) h.92

keuntungan antara lain para anggota (guru) atau bawahannya akan lebih mudah mengembangkan kemampuan dirinya.

3) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan tipe demokratis ini merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dengan bawahannya. Pada kepemimpinan demokratis ini, pemimpin mempunyai keyakinan bahwa perannya adalah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerjasama dengan kelompok yang lainnya.

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang demikian akan menghargai pendapat atau kreasi anggotanya / guru-guru yang menjadi bawahannya.²⁵ Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan bersama daripada kepentingan sendiri, sehingga terciptalah hubungan dari kerjasama yang baik dan harmonis, saling bantu membantu dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan kepemimpinan demokratis ini warga sekolah akan lebih mempunyai rasa nyaman dan aman di sekolah dan terciptanya hubungan

²⁵ Syaiful Sagala, *Kepemimpinan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012).h,58

kekeluargaan yang erat antara anggota satu dengan anggota yang lainnya.

Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur kepemimpinan demokratis adalah; a) Kemampuan seseorang mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi. b) Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas. c) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah. d) Hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik.

Dari beberapa gaya dan karakteristik kepemimpinan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin tentu memiliki pilihan terhadap pemikiran dan perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi staf, guru, personil, pegawai, dan murid-murid di sekolahnya.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Strategi

Strategi secara etimologi merupakan suatu cara atau keahlian dalam mengatur dan merencanakan. Sedangkan secara terminologi strategi merupakan ilmu untuk merencanakan atau mengarahkan sesuatu.²⁶ Dalam hal lain strategi juga merupakan ilmu dan seni di berbagai sumber daya

²⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer Petersalim, (Jakarta: Modern English Pers, 2002), h. 1463.

bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan dalam perang dan damai.²⁷ Strategi juga dapat disebut sebagai suatu perencanaan untuk mengatur pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Griffin strategi merupakan sebuah rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.²⁸

Menurut Christensen strategi dapat diartikan sebagai pola-pola dengan berbagai tujuan kebijaksanaan dasar maupun rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Disusun sedemikian rupa sehingga jelas upaya apa yang sedang dilaksanakan oleh perusahaan di masa sekarang.

Menurut Gueck strategi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan rencana, komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategi perusahaan dengan lingkungan yang dihadapi guna menjamin tercapainya tujuan dan sasaran-sasaran pokok. Strategi merupakan suatu keputusan yang diambil oleh pimpinan dan di implementasikan oleh anggota suatu lembaga dalam mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi, strategi adalah seperangkat pandangan-pandangan, pendirian-pendirian, prinsip-prinsip, atau norma-norma yang ditetapkan untuk keperluan dalam mencapai tujuan tertentu. (Maritinis Yamin, 2013:1).

²⁷ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), Edisi II, Cet.9, h 964.

²⁸ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 132.

Pengertian strategi dapat dibagi secara umum dan khusus sebagai berikut; Secara umum, strategi merupakan sebuah proses perencanaan dari para pemimpin pusat yang difokuskan dalam tujuan jangka panjang organisasi dengan diikuti upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan secara khusus, strategi dapat diartikan sebagai suatu proses tindakan yang mempunyai sifat secara terus-menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pemimpin di masa depan. (Ruslan, 2000 : 49)

Dalam dunia pendidikan strategi digunakan untuk membantu pimpinan dan bawahan dalam mencapai suatu tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan berbagai macam strategi. Seperti yang sudah dijelaskan pada pemaparan diatas strategi yang dimaksud untuk mencapai tujuan pendidikan adalah strategi kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan kondisi pada saat ini, yakni strategi sangat dibutuhkan dalam berbagai macam kepentingan untuk mencapai tujuan bersama.²⁹

Fokus terhadap permasalahan yang ada mengenai strategi di lembaga pendidikan mengakibatkan beberapa pihak yang ada di lingkungan tersebut harus mampu membuat ataupun merencanakan suatu strategi pendidikan yang direalisasikan terhadap kepentingan bersama. Hal tersebut sesuai dengan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, dengan begitu

²⁹ Jejen Musfa, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta, Bumi Aksara: 2015), h. 90.

strategi pada lembaga pendidikan akan lebih mudah dijalankan sesuai dengan peraturan pendidikan.

Dari uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa strategi merupakan suatu upaya ataupun rencana yang telah disusun dalam bentuk kebijakan-kebijakan dari pimpinan untuk anggotanya dalam misi untuk mencapai tujuan bersama. Hal tersebut dilaksanakan oleh pimpinan yang didukung oleh anggotanya sesuai dengan kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun yang lainnya.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan secara umum merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat digunakan seseorang ataupun setiap orang dalam suatu organisasi maupun kantor.³⁰ Dalam definisi lain kepemimpinan diartikan sebagai suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah aksi nyata untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:467) kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses di mana seorang individu mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai sebuah

³⁰ Enco Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, <https://doi.org/10.1021/cg9006229>.

visi ataupun serangkain tujuan. Kepemimpinan juga menjadi faktor penting untuk individu maupun suatu kelompok dalam mengidentifikasi tujuannya.

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan dengan cara seorang individu maupun pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif demi kepentingan dan tujuan organisasi (Haibuan, 2011: 170). Dalam hal lain kepemimpinan juga disebutkan sebagai sesuatu yang ada di dalam diri sendiri yang berguna untuk membantu memecahkan suatu masalah organisasi maupun yang lainnya.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Karena jika tidak ada kepemimpinan organisasi tidak akan berjalan dengan baik, sehingga kepemimpinan yang dimaksud dalam hal ini yakni kepemimpinan yang bertujuan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuan bersama. Meskipun hal tersebut bergantung pada faktor pemimpin yang mempunyai keahlian dalam memimpin suatu organisasi. Keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat digunakan dengan bijak menghadapi berbagai permasalahan yang ada di dalam suatu organisasi terutama di bidang pendidikan.³¹

Kepemimpinan sebagai pedoman dalam rangka menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi pikiran dan tingkah laku orang lain yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap anggotanya di

³¹ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah* (Jakarta: Kencana, 2011), h.29

dalam organisasi. Kepemimpinan dapat digunakan sebagai acuan untuk seorang pemimpin dalam mencapai suatu tujuan yang telah diorganisir dan disusun berdasarkan peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan tersebut.

Menurut Daryanto (1997:544), sekolah merupakan sebuah lembaga untuk belajar mengajar serta sebagai tempat memberi dan menerima pelajaran. Dalam hal lain sekolah juga dapat diartikan sebagai sebuah lembaga yang berwenang untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran. Sekolah dapat menampung berbagai macam murid dari berbagai suku, ras, dan agama. Setiap manusia mempunyai hak untuk menuntut ilmu di sekolah.

Keberhasilan suatu sekolah dapat dilihat dari pimpinan sekolah tersebut yakni kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dari suatu instansi pendidikan di sekolah. Pola kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja di sekolah tersebut. Dengan kata lain kepala sekolah sebagai ujung tombak penggerak dari sekolah tersebut.³² Kepala sekolah dapat mencapai keberhasilannya apabila dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait dalam suatu pendidikan tersebut. Kepala sekolah akan lebih mudah membangun lingkungan sekolah dengan bantuan warga sekolah, dengan adanya bantuan tersebut mampu mendorong kepala sekolah dalam mencapai

³² Yohanes Andhi Kurniawan, "Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017, <https://doi.org/10.21009/jmp.08117>.

setiap tujuan-tujuan yang telah tersusun di dalam program kerja sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kinerja kepala sekolah itu sendiri dalam memimpin sekolah tersebut apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan sangat penting. Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sumber daya yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga dapat diartikan sebagai motor penggerak di dalam suatu lembaga pendidikan untuk menjalankan tugasnya demi kepentingan dan tujuan bersama.

c. Fungsi Kepemimpinan dan Manajemen di Sekolah

Fungsi berarti jabatan yang dilakukan atau kegunaan suatu hal yang bermanfaat untuk semua orang. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan suatu kelompok maupun organisasi dan diluar organisasi. Kepala sekolah memerlukan visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara lengkap dan berorientasi pada mutu.³³ Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin perlu mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan dalam sekolah:

³³ Herawati Syamsul, "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp)," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 275–89, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>.

- 1) Kepala harus bertindak arif, adil bijaksana dalam mengambil berbagai keputusan.
- 2) Sugesti atau saran sangat diperlukan dalam memecahkan masalah di suatu sekolah.
- 3) Dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan dukungan sumber daya bangsa, dana, sarana dan lain-lain.
- 4) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator.
- 5) Kepala sekolah harus menciptakan rasa aman, dan damai.
- 6) Penampilan kepala sekolah harus dijaga integritasnya.
- 7) Kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada warga sekolah.
- 8) Kepala sekolah harus memperhatikan apa yang telah dihasilkan oleh guru maupun karyawan mengenai tugasnya.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhubungan langsung dengan proses manajemen. Pada dasarnya manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan dari fungsi kepemimpinan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, kegiatan tersebut merupakan perumusan tujuan yang akan dicapai, pemilihan program, identifikasi sumber.
- 2) Pengorganisasian, maksud dari pengorganisasian ini adalah membagi beberapa kelompok dalam suatu organisasi.

- 3) Penggerakan, pada kegiatan ini dilaksanakan sesuai dengan perencanaan tadi yang sudah disusun.
- 4) Pengawasan, dilakukan agar perilaku individu organisasi mengarah ke tujuan utama dan tidak menyimpang.³⁴

Berdasarkan Peraturan Menteri Kependidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah terdapat lima fungsi kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja kepala sekolah digunakan untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
- 2) Beban kerja kepala sekolah mempunyai tujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan delapan standar nasional pendidikan.
- 3) Dalam hal ini jika terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- 4) Kepala sekolah menjalankan tugas pembelajaran atau pembimbingan, tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut sebagai tugas tambahan dari luar tugas pokoknya.

³⁴ Winda Sari and Marlina, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan Di Smk Tamansiswa Padang," *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan* 1, no. 1 (2012): 39–48.

- 5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SLIN selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.³⁵

Menurut Roe dan Drake, kepala sekolah dapat menjalankan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembagaan sebagai berikut:

- 1) Mendorong dan memotivasi staf untuk melaksanakan kinerja secara maksimal.
- 2) Mengembangkan staf secara realistis yang bertujuan dari akuntabilitas pengajaran.
- 3) Bekerjasama dengan staf dalam mengembangkan kegiatan evaluasi staf.
- 4) Bekerjasama dengan staf untuk menyusun rencana dalam kegiatan evaluasi tentang kemajuan pelajara.
- 5) Membangun pusat sumber belajar dengan menata penggunaannya.
- 6) Mengembangkan kerjasama dengan para staf mengenai keprofesionalan yang dinamis dalam program pelayanan pendidikan.

³⁵ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 Tentang penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Sedangkan Menurut E. Mulyasa, Kepala Sekolah memiliki peran dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Educator)
 - a) Membimbing guru seperti menyusun program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan menjalankan program pengajaran dan remedial.
 - b) Membimbing karyawan untuk menyusun program kerja dan menjalankan tugas sehari-hari.
 - c) Membimbing siswa seperti kegiatan ekstrakurikuler, OSIS dan mengikutsertakan perlombaan di luar sekolah.
 - d) Mengembangkan staf dengan mengikutsertakan pada pelatihan berupa seminar dan diskusi.
 - e) Mengikuti perkembangan teknologi dengan mengikuti pelatihan, seminar, diskusi dan lain-lain.
- 2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer (Manager)
 - a) Mengelola kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling melalui administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling.
 - b) Mengelola kegiatan kesiswaan berupa data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler.
 - c) Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru dan tata usaha.

- d) Mengelola administrasi keuangan seperti dana BOS, dan Komite.
 - e) Mengelola administrasi sarana dan prasarana meliputi administrasi gedung, mebel, air, alat laboratorium, dan perpustakaan.
- 3) Kepala Sekolah Sebagai Administrasi (Administrator)
- a) Menyusun program kerja baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
 - b) Menyusun struktur organisasi ketenagaan di sekolah baik wakasek, walikelas, kasubag tata usaha, bendahara, dan personalia pendukung misalnya pembina perpustakaan, pramuka, OSIS, Olah raga.
 - c) Mengaktifkan staf, guru, dan karyawan dengan melalui arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.
 - d) Mengoptimalkan sumber daya manusia secara optimal, dengan memanfaatkan sarana prasarana secara maksimal dan merawat sarana prasarana di sekolah.
- 4) Kepala Sekolah Sebagai Penyedia (Supervisor)
- a) Menyusun program supervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran.
 - b) Melaksanakan program supervisi.
 - c) Mengoptimalkan hasil supervisi dalam hal peningkatkan kinerja guru, karyawan dan untuk memajukan perkembangan sekolah.

- 5) Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (Leader)
 - a) Mempunyai kepribadian yang arif, jujur, percaya diri, bertanggungjawab, dan rendah hati.
 - b) Mempunyai rasa empati yang tinggi terhadap kondisi guru, karyawan dan anak didik.
 - c) Mempunyai visi dan misi sekolah yang bijaksana.
 - d) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara intern maupun ekstern.
 - e) Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis.
- 6) Kepala Sekolah sebagai Pembaharu (Inovator)
 - a) Memiliki kemampuan seperti menemukan gagasan baru dari pihak lain.
 - b) Memiliki kemampuan untuk menjalankan pembaharuan dalam kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstrakurikuler dan mampu menjalankan pembaharuan untuk menggali sumber daya manusia di lingkungan masyarakat.
- 7) Kepala Sekolah sebagai Pendorong (Motivator)
 - a) Mampu mengatur lingkungan kerja.
 - b) Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang yang nyaman dan aman.

- c) Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang berlaku.³⁶

Berdasarkan beberapa sumber mengenai fungsi kepemimpinan kepala sekolah, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa seluruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinannya secara intergal agar mencapai sebuah tujuan yang diharapkan oleh sekolah tersebut.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah atas.³⁷

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru dapat diketahui bahwa adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

³⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 100-115.

³⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

pendidikan menengah.³⁸ Sesuai dengan peraturan tersebut guru mempunyai tugas ataupun mengemban amanah dalam mencerdaskan anak-anak bangsa Indonesia.

Menurut Handoko dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Personalia dan sumberdaya*” mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang berjudul *Managemen Sumber Daya Manusia* bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang diberikannya.³⁹ Kinerja dapat diartikan sebagai perwujudan atau perpaduan dari kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan begitu nilai kerja dari seseorang dapat dilihat dari produktivitasnya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kemampuan seseorang diperoleh dari hasil pelatihan, pengalaman, dan pendidikan. Sedangkan motivasi seseorang didapat dari perhatian khusus dari seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Guru merupakan seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik. Dimana dalam gagasan tersebut seorang guru diharuskan menunjang hubungan yang baik dengan anak didik, mampu mengembangkan anak didik dan mampu menerapkan

³⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, PT Remaja Rosda Karya:2015), h. 67.

keutamaan yang menyangkut agama dan ilmu pengetahuan.⁴⁰ Untuk membentuk seorang guru profesional yang memiliki kompetensi, diperlukan pembinaan yang baik.⁴¹ Sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar guru diharapkan membuat perencanaan yang dituangkan dalam bentuk persiapan mengajar atau rencana pelaksanaan pengajaran RPP. Dari pemaparan di atas, tentang teori kinerja guru yang disampaikan oleh Handoko dan Mangkunegara bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya.

Penjabaran tugas pokok dan fungsi guru yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat 1 yaitu:

- 1) Membuat kelengkapan mengajar secara optimal.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melakukan kegiatan penilaian proses belajar mengajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menjalankan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai anak didik.

⁴⁰ Vivi Rusmawati, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan," *EJournal Administrasi Negara*, 2013.

⁴¹ Erni Munastiwi, "Manajemen Model Pembinaan Kelompok Guru Paud Model 'Multi-Workshop'", *Al-Athfal Jurnal Pendidikan Anak* Vol 4 No. 4, 2017, Hal 52.

- 7) Membuat kegiatan membimbing, kepada guru dalam hal pembelajaran.
- 8) Membuat alat peraga.
- 9) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- 10) Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- 11) Membuat cadangan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- 12) Mengisi dan meneliti daftar hadir.
- 13) Mengikuti semua kegiatan kedinasan.⁴²

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2017 pasal 52 menyebutkan bahwa beban kerja guru meliputi kegiatan pokok sebagai berikut:⁴³

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 3) Menilai pembelajaran atau pembimbingan.
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik.
- 5) Melaksanakan tugas tambahan seperti pelaksanaan kegiatan pembelajaran sesuai dengan beban kerja guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 15 tahun 2018 pasal 4 mengenai pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah sebagai berikut:⁴⁴

⁴² Pemerintah RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen," *Produk Hukum*, 2005.

⁴³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 pasal 52 Tentang Beban Kerja Guru.

⁴⁴ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 tahun 2018 pasal 4 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas.

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan meliputi:
 - a) Pengajian kurikulum dan silabus pembelajaran, pembimbingan, maupun program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan.
 - b) Pengkajian program tahunan dan semester.
 - c) Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, pembimbingan, dengan standar proses pelaksanaan pembimbingan.
- 2) Pembelajaran atau pembimbingan merupakan pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL) atau Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB).
- 3) Pembelajaran dilaksanakan sebagaimana yang dimaksud yaitu paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu dan paling banyak 40 jam tatap muka per minggu.
- 4) Pelaksanaan Pembimbingan sebagaimana merupakan proses yang dipenuhi oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dengan membimbing paling sedikit 5 rombel.
- 5) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan merupakan proses pengumpulan dan pengolahann informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik.
- 6) Membimbing dan melatih peserta didik sebagaimana yang dimaksud dapat dilakukan melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler.
- 7) Tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok yang dimaksud adalah wakil kepala satuan pendidikan, ketua program

keahlian satuan pendidikan, kepala laboratorium, pembimbing khusus pada satuan pendidikan.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai pembahasan tentang kinerja guru, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan segala bentuk kegiatan yang bisa diukur tentang pekerjaannya ataupun merupakan kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada orang tersebut dan juga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi guru memerlukan panduan maupun acuan seperti Undang-undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan point yang sudah ada sebelumnya.

b. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru dapat diartikan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Standar penetapan proses pendidikan merupakan kebijakan yang strategis untuk pemerataan dan peningkatan kualitas suatu pendidikan. Melalui tahap ini seorang guru atau pengelola sekolah dapat menentukan bagaimana seharusnya proses pembelajaran berlangsung. Menurut Undang-undang Nomor. 16 Tahun 2007 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 menyebutkan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam PP RI No.19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 1 dijelaskan bahwa pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁵

Berikut ini pemahaman mengenai Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengajar:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan sebuah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berakhlak mulia.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan sebuah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan serta struktur metodologi keilmuannya.⁴⁶

⁴⁵ Nomor 19 tahun 2005, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan,” *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2005, <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7990-1>.

⁴⁶ Peraturan Menteri Kependidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kompetensi Kinetja Guru.

Menurut Nana Sudjana, standar kinerja guru dapat dilihat berdasarkan keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dari hasil belajar dan mengajar, yang meliputi: Merencanakan program belajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.⁴⁷ Sehingga pendidikan saat ini mampu berkembang dengan tujuan pendidikan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Standar kinerja guru dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar guru terhadap peserta didik.

Dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan dasar atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mengembangkan anak didiknya, dan untuk membantu sekolah dalam memajukan tujuan pendidikan. Seorang guru berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar pendidikannya yang telah diatur dalam undang-undang. Dengan demikian, untuk memperoleh predikat kinerja guru yang baik dan maksimal, maka perlu dilakukan banyak hal dalam kegiatan proses belajar mengajarnya. Dengan begitu, seorang guru akan lebih mudah memahami akan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Secara operasional kinerja para guru dapat diketahui maupun dipantau dengan melihat catatan sekolah, catatan tentang efisiensi dan

⁴⁷ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002.

produktivitas kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat dengan berbagai macam cara. A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) yang mengatakan bahwa:

- 1) Human performance = ability + motivation
- 2) Motivation = attitude + situation
- 3) Ability = knowledge + skill.⁴⁸

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007:155) kinerja guru dipengaruhi dengan berbagai faktor. Diantaranya atas faktor instrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:68) kinerja guru dapat dipengaruhi dengan lima faktor, yakni; kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi.⁴⁹ Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru juga didasari dengan adanya faktor internal dan faktor eksternal yang ada di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan tidak pernah terlepas dari adanya faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut

⁴⁸ Bilal and Anwar Prabu Mangkunegara, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Letris Indonesia 2)," Jurnal SWOT, 2017.

⁴⁹ R.L Mathis & J.H Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, (Jakarta: 2006), hal. 68.

dibuktikan dengan adanya beberapa pendapat para ahli bahwa dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus selalu menggunakan faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat sebagai acuan dalam pengambilan langkah ataupun strategi kepemimpinannya. Dalam menjalankan kewajiban sebagai kepala sekolah tidak hanya bekerja sendiri, tetapi juga membutuhkan dan melibatkan bantuan dari guru yang lainnya.

Menurut Cambel (dalam Burhanuddin), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Faktor personal atau faktor individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan manajer dan *Team Leader*.
- 3) Faktor tim atau anggota kelompok, yakni: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh suatu rekan dalam satu tim.
- 4) Faktor sistem, yakni: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau situasional, yakni: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

⁵⁰ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bumi Aksara: Jakarta, 2007), hal. 1.

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait dengan kinerja guru adalah dapat dilihat sebagai berikut:

1) Imbalan Jasa.

Imbalan jasa yang dimaksud adalah balas jasa kepada seorang pegawai karena telah membantu dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Rasa aman

Rasa aman yang dimaksud adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut.

3) Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi yang dimaksud adalah hubungan pribadi antar guru dapat berbentuk bertanya pengalaman, sehingga pengetahuan guru bertambah luas dan meningkat.

4) Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam proses peningkatan kinerja guru, karena rasa nyaman, damai, dan asri membuat hati terasa lebih rileks.

5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kesempatan untuk pengembangan diri menjadi faktor penting karena dengan mengikuti workshop, keahlian akan semakin bertambah.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja guru yang nyaman,

karir jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keahlian diri dalam mengajar, motivasi kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah hal tersebut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kepala sekolah perlu memberikan pelayanan-pelayanan terhadap guru-guru berprestasi maupun guru-guru yang belum memiliki keahlian yang lebih dibanding guru lainnya. Kepala sekolah perlu tindakan secara fokus terhadap upaya-upaya yang akan dijalankan dalam membantu proses peningkatan kinerja guru. (Susanto, 2016) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat tercapai apabila kepala sekolah mampu untuk memacu guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.⁵¹

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dalam suatu instansi pendidikan. Kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengembangkan dan memajukan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan dan strategi tersendiri yang sangat mempengaruhi dalam proses peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya awalnya hanya mengikuti apa yang menjadi tugas utama. Akan tetapi setelah sekian lama menjalankan tugasnya kepala sekolah memberikan inovasi dan kreasi yang baru untuk memajukan kesejahteraan sekolah.

⁵¹ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bumi Aksara: Jakarta, 2007), hal. 1.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Wahjosumidjo (2011:17) yang menyatakan bahwa: kepemimpinan merupakan sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi lain-lain.⁵² Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan melalui peran kepala sekolah itu sendiri, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar dan Amir bahwa “kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan memiliki tugas mengembangkan kinerja guru maupun karyawan, terutama dalam meningkatkan profesional guru”. Delapan peran utama kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yakni, sebagai; manajer, pendidik, administrator, evaluator, supervisor, pemimpin, inovator, dan entrepreneurship. Hal tersebut menjadi tombak utama kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja maupun kualitas seorang guru.

Kepala sekolah mempunyai hak dan kewajiban untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini tentunya kepala sekolah tidak sendiri dalam menjalankan tugasnya, tetapi kepala sekolah juga mendelegasikanya kepada waka-waka yang ada di sekolah seperti; waka kesiswaan, waka kurikulum, dan waka sarana dan prasarana. Setiap waka sudah memiliki tugas masing-masing, sehingga dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala sekolah sudah sesuai dengan standar kinerja guru.

⁵² Sidoarjo, “*Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjungsari I Sidoarjo.*”

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru sangat membutuhkan bantuan dari lingkungan sekitar. Dalam hal ini artinya kepala sekolah dalam menjalankan upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kepala sekolah membutuhkan dorongan-dorongan dari guru maupun staf karyawan. Karena berhasil atau tidaknya sebuah kepemimpinan itu sendiri tergantung dari bisa atau tidaknya kepala sekolah mengorganisir anggota di bawahnya untuk mencapai kesejahteraan bersama.⁵³ Oleh karena itu kepala sekolah harus menjalin hubungan kekeluargaan yang baik antar sesama warga sekolah.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru sangatlah penting. Peran kepala sekolah seperti, memberikan motivasi dan menambah kemampuan guru dengan diikutsertakannya dalam *workshop* membuat guru tersebut mendapatkan *feedback* untuk menambah skill dalam mengajar hal tersebut dapat memacu guru menjadi lebih kreatif, inovatif dalam memberikan pelayanan mengajar yang baik terhadap peserta didik. Dan juga dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab 100 % terhadap anggotanya. Oleh karena itu kepala sekolah dalam mengambil langkah mengenai strategi apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru perlu tingkat ketelitian yang tinggi agar tidak salah dalam mengambil keputusan.

⁵³ Sidoarjo, "Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjungsari I Sidoarjo."

4. Masa Pandemi Covid-19

Pandemi *Covid-19* ialah krisis kesehatan yang menggemparkan dunia pada awal tahun 2020. Dunia dikagetkan dengan merebaknya sebuah virus baru yaitu *coronavirus* jenis baru (SARS-Co-V-2) dan penyakitnya disebut *coronavirus disease (Covis-19)*. Jenis virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok yang ditemukan pada akhir Desember tahun 2019.⁵⁴

Virus corona merupakan virus yang mempunyai potensi ringan hingga berat, gejala yang dialai seperti pilek dan penyakit serius seperti SARS dan MERS. Infeksi *Covid-19* dapat memicu gejala yang ringan hingga berat. Gejala yang timbul seperti kesulitan bernafas, batuk, hingga demam. Selain hal tersebut gejala lain yang dirasakan yakni seperti gejala diare, dan gejala di saluran pernafasan. Setengah dari beberapa pasien muncul sesak dalam satu minggu hingga bisa lebih dari satu minggu.

Virus ini disebut sebagai pandemi karena merabak dengan cepat dengan waktu yang sangat cepat di berbagai negara, salah satunya dibawa oleh para wisatawan atau orang-orang yang berkunjung ke negara lain yang belum terpapar. Begitulah virus ini berpindah di dunia. Salah satu negara yang terdampak virus ini adalah Indonesia. Banyak sektor di Indonesia yang terkena dampaknya. Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang merasakan dampak dari adanya pandemi ini. Banyak sekolah maupun perguruan tinggi yang harus diliburkan secara tatap muka kemudian sekolah dilanjutkan dengan metode *daring* (jarak jauh). Hal tersebut membuat

⁵⁴ Putri Noviyanti Ririn, “Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19”, Tahun 2020

pemerintah maupun lembaga terkait memikirkan alternatif dalam menanggapi permasalahan virus ini. Salah satunya ialah dengan keluarnya SE Mendikbud No.4 Tahun 2020 yang membahas mengenai pembelajaran jarak jauh. Menurut data dari UNESCO perubahan proses pembelajaran ini dianggap paling efektif ditengah pandemi.⁵⁵

Perubahan pola pelaksanaan pembelajaran pada saat ini masih dilakukan salah satunya tingkat Sekolah Dasar. hal ini tentunya menurut instansi pendidikan dan pendidik yang bertanggungjawab untuk menerapkan protokol kesehatan secara tepat. Kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yaitu Belajar Dari rumah (*Daring*), bekerja dari rumah, dengan menerapkan *social distancing* agar *covid-19* tidak semakin menyebar luas di dunia. Pembelajaran jarak jauh memiliki karakteristik atau ciri khas yang berbeda dengan sistem pendidikan yang diselenggarakan secara tatp muka atau konvensional. Karakteristik tersebut ialah aktivitas fisik pengajar yang dipisahkan dengan peserta didik yang menjadikan pembelajaran jarak jauh lebih diutamakan dalam masa pandemi *covid-19* ini . Bentuk pembelajaran pada masa pandemi covid-19 ini lebih menekankan pada setiap guru diharuskan membuat grup whatsapp, google classroom dalam proses pembelajaran.

⁵⁵ SE Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 2 Tahun 2020, Tentang Pencegahan Dan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah susunan yang berisikan gambaran mengenai apa saja yang dibahas didalam skripsi. Penyusunan sistematika pembahasan berdasarkan penulisan karya ilmiah yang disusun oleh Zainal Arifin dan Nora Saiva Jannana terdiri dari 5 bab yaitu:⁵⁶

Pada bab *pertama*, berisi tentang pendahuluan skripsi meliputi latar belakang permasalahan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Selanjutnya yakni sub bab kajian pustaka, pada bagian ini peneliti membandingkan penelitian terdahulu yang signifikan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan penelitian sebelumnya. Subbab kajian teori berisikan landasan teori dan menjadi tolak ukur penelitian.

Adapun bab *kedua*, berisi tentang gambaran umum SMA Negeri 1 Sapuran. Dalam bab kedua peneliti membahas lembaga yang telah diteliti sesuai dengan kondisi di lapangan, yang mencakup letak geografis, sejarah singkat, profil kepala sekolah, visi dan misi sekolah, tujuan pokok sekolah, sasaran sekolah, struktur organisasi sekolah, daftar pegawai dan sarana prasarana yang ada di SMA Negeri 1 Sapuran.

Kemudian pada bab *Ketiga*, berisi tentang metodologi penelitian, dimana pada bab ketiga ini penulis membahas mengenai jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, topik penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data.

⁵⁶ Zainal Arifin & Nora Saiva J, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Makalah, dan Artikel Ilmiah), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2003): 13.

Selanjutnya bab *keempat*, berisi mengenai pembahasan dan inti dari rumusan masalah yakni “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sapuran Kabupaten Wonosobo”. Dalam bab ketiga, penulis akan menjabarkan mengenai hasil analisis data yang telah diperoleh di lapangan dengan penjelasan lebih lanjut terkait strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran Kabupaten Wonosobo, Usaha-usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, dan Hasil peningkatan kualitas prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran.

Adapun pada bab *Kelima* atau bab terakhir, membahas tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan penutup. Pada bagian kesimpulan peneliti akan memaparkan pada hasil penelitian dengan menyimpulkan pada pokok penelitian yang sudah dilakukan. Kemudian peneliti dapat membagikan saran-saran yang mendukung kepala sekolah dalam proses upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran Kabupaten Wonosobo. Selain itu penelitian tersebut dilengkapi dengan daftar pustaka, transkrip hasil wawancara, dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran, melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Sapuran yang dipimpin oleh Bapak Khusnan bersifat Demokratis. Hal ini juga berdasarkan narasumber-narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti pada saat observasi berlangsung. Dalam hal lain gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis ini sangat didukung oleh guru-guru di SMA Negeri 1 Sapuran karena akan menciptakan suasana sekolah yang nyaman, damai, dan tentram. Dalam hal lain jika terjadi suatu kendala di sekolah kepala sekolah mengadakan musyawarah langsung dengan semua guru dan staf karyawan, hal ini merupakan langkah awal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran.
2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran diantaranya yaitu sebagai berikut:
 - a. kepala sekolah berusaha untuk mengetahui bagaimana latar belakang keluarga dirumah karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam kinerja guru di sekolah.

- b. Kepala sekolah memonitor kegiatan guru dalam proses KBM.
 - c. Kepala sekolah mengirimkan beberapa guru untuk mengikuti *workshop* maupun *in house training*.
 - d. Kepala sekolah melakukan inovasi program kerja yang baru dengan melakukan pergantian *team work* lama(Wakil Kepala) dengan *team work* baru agar dapat mnejalankan tugas secara optimal.
 - e. Kepala sekolah berusaha untuk selalu menjadi teladan yang baik hal tersebut juga salah satu kunci agar dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Hasil peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sapuran dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Setelah kepala sekolah melakukan upayanya yakni dengan mengetahui latar belakang keluarga di rumah dan memberikan motivasi kepada setiap guru, hasil yang didapatkan sekarang yakni guru menjadi lebih terbuka ke kepala sekolah. Dengan begitu kepala sekolah dapat mencarikan solusi seperti apa agar permasalahan di rumah tidak terbawa ke sekolah. Setelah memberikan motivasi kepada guru, hasil yang didapatkan yakni guru lebih optimis dan percaya diri dengan kemampuannya.
 - b. Setelah kepala sekolah melakukan upayanya yakni dengan memonitoring guru. Monitoring dilakukan saat kepala sekolah berkunjung ke setiap kelas pada saat KBM. Hasil dari

diadakannya upaya tersebut, jika dalam proses KBM tersebut ada beberapa hal yang janggal nantinya kepala sekolah akan menanyakan kepada guru tersebut agar memperbaikinya.

- c. Setelah kepala sekolah mengadakan pelatihan berupa *workshop* dan yang lainnya, hasil yang diperoleh dari pelatihan tersebut membuat guru menjadi lebih *upgrade* tentang *soft skill* dalam mengajar. Dan juga guru mendapatkan pengalaman baru setelah mengikuti kegiatan pelatihan seperti *workshop* dan sebagainya.
- d. Setelah dilakukan upaya pergantian *team work* di SMA Negeri 1 Sapuran, menghasilkan tim yang lebih solid dan mampu bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Saran-Saran

Setelah menyelesaikan kegiatan penelitian dan tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, peneliti memberikan saran-saran yang perlu dibenahi sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah yakni Pak Khusnan dalam menjalankan kepemimpinannya di SMA Negeri 1 Sapuran telah menjalankan kepemimpinan yang baik yaitu kepemimpinan yang bersifat demokratis artinya setiap kebijakan yang ada selalu dilakukan musyawarah terlebih dahulu. Maka dari itu hendaknya kepala sekolah juga harus bersikap tegas dalam mengambil suatu kebijakan karena hasil final suatu kebijakan ditentukan oleh pemimpin. Karena kepala

sekolah merupakan koordinator dan motor penggerak dalam dunia pendidikan sehingga kepala sekolah harus mampu mengembangkan inovasi-inovasi baru dalam dunia pendidikan khususnya untuk mengembangkan SMA Negeri 1 Sapuran.

2. Kepada guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Sapuran hendaknya senantiasa mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga guru dan karyawan perlu memberikan administrasi pendidikan secara maksimal untuk peserta didik. Hal lain juga diperlukan agar guru dapat menjadi teladan yang baik dan mempunyai inisiatif yang luas sehingga siswa merasa nyaman di sekolah karena pelayanan yang diberikan memuaskan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada subjek yang sama, penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya tentang dampak strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan.

C. Penutup

Demikianlah penelitian terhadap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru masa pandemi covid-19 di SMA Negeri 1 Sapuran Kabupaten Wonosobo. Tentunya dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak terdapat kekurangan terutama dalam melakukan kegiatan penelitian. Oleh karenanya, penulis mengharapkan ada penelitian lanjutan yang lebih rinci dan mampu melengkapi kekurangan dalam penelitian ini dan sebelum-sebelumnya.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bentuk evaluasi agar menjadi lebih baik. Semoga penelitian ini dapat menambah informasi keilmuan kepada para pembaca, khususnya dalam ruang lingkup Manajemen Pendidikan Islam.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2016. Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Agusta, Ivanovich. "Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 2014.
- Arifin, Zainal, & Nora Saiva J, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Makalah, dan Artikel Ilmiah), *Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* (2003): 13.
- Bilal, and Anwar Prabu Mangkunegara. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Letris Indonesia 2)." *Jurnal SWOT*, 2017.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bumi Aksara: Jakarta, 2007), hal. 1.
- Chenrika Arabella Tjeriawan, "Tipe Kepemimpinan Pendidikan," 2020, <https://doi.org/10.31219/osf.io/rck3d>.
- Erni, Tisnawati Sule dan Kurniawan, Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 132.
- Guru, Madrasah Aliyah, and Negeri Kabanjahe. "Penulis Adalah Mahasiswa Pascasarjana UIN Sumatera Utara 82 Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru....." 1, no. 1 (2017): 82–88.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Handari, Nawawi, *Kepemimpinan yang efektif* (Yogyakarta:Gajah Mada University press,2010), h.91
- Hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." *At-Taqaddum*, 2017. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>.
- Hidayati, Rochmah, and Usman Radiana. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 67 Sungai Raya," 2009, 1–18.

- Jejen, Musfa, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta, Bumi Aksara: 2015), h. 90.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer Petersalim, (Jakarta: Modern English Pers, 2002), h. 1463.
- Kotanopan, S M P Negeri. "Penulis Adalah Alumni Universitas Negeri Jakarta 22 *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP* " 1, no. 1 (2017): 22–31.
- Kurniawan, Yohanes Andhi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017. <https://doi.org/10.21009/jmp.08117>.
- Lisna, Ade & Munastiwi, Erni, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru", *Jurnal Pelita PIAUD* Vol.5 No. 1, 2020, Hal 9.
- Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Media Printis, 2014) h.92
- Miles, Matthew B, and Michael A. Huberman. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Universitas Indonesia UI Press, 2012.
- Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2011), h.29
- Mukhtar. "Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 3 (2015): 103–17.
- . "Metode Praktis Dan Penelitian Deskriptif Kualitatif." Jakarta: Referensi (GP Press Group, 2013.
- Mulyasa, Enco. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012. <https://doi.org/10.1021/cg9006229>.
- Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 100-115.
- Munastiwi, Erni "Manajemen Model Pembinaan Kelompok Guru Paud Model 'Multi- Workshop'", *Al-Athfal Jurnal Pendidikan Anak* Vol 4 No. 4, 2017, Hal 52.
- Mutiara, S M A Negeri. "Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 9 Pages *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Kabupaten Pidie*

Pascasarjana Universitas Syiah Kuala” 4, no. 2 (2016): 68–76.

Nomor 19 tahun 2005. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.” *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2005. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-79901>.

Pemerintah RI. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.” *Produk Hukum*, 2005.

Pendidikan, Jurnal Administrasi, Pascasarjana Universitas, and Syiah Kuala. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 2 (2015): 116–27.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kinerja Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 Tentang penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 tahun 2018 pasal 4 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Penugasan guru sebagai Kepala Sekolah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 pasal 52 Tentang Beban Kerja Guru.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), Edisi II, Cet.9, h 964.

Putri Noviyanti Ririn, “Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19”, Tahun 2020

———. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh.” *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 4, no. 1 (2016): 32–45.

Rachmawati, Imami Nur. “Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara.” *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 2007. <https://doi.org/10.7454/jki.v1i1i.184>.

Raharjo, Mudjia. “Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif.” *Animal Genetics*, 2008.

- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 2019. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- R.L Mathis & J.H Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, (Jakarta: 2006), hal. 68.
- Sari, Winda, and Marlini. "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan Di Smk Tamansiswa Padang." *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan* 1, no. 1 (2012): 39–48.
- Sdn, Staf Administrasi, Gitgit Sukasada, Staf Pengajar, and Fisip Unipas. "Staf Administrasi SDN 1 Gitgit Sukasada Staf Pengajar FISIP UNIPAS Singaraja I." 11, no. 2 (2019): 55–69.
- Sekolah, Kepala, and Kinerja Guru. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah," 2019, 520–28.
- SE Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 2 Tahun 2020, *Tentang Pencegahan Dan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19)*.
- Septiana, Roslena, Ngadiman, and Elvia Ivada. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari." *Jupe UNS*, 2013.
- Sidoarjo, I. "Kinerja Guru Di Sd Negeri Tanjungsari I Sidoarjo" 3, no. 3 (2014): 133–40.
- Sugiyono. "Memahami Penelitian Kualitatif." Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suniarti, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektivitas Sekolah Menengah Atas," *Anterior Jurnal* 14, no. 1 (2014): 11-13.
- Susanto, Hary. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2013. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.
- Syaiful Sagala, *Kepemimpinan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung:Alfabeta,2012).h,58
- Syamsul, Herawati. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp)." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 275–89. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Zain, Rinduan. "Olah Data Kualitatif", e-learning.fitk.uin-suka.ac.id, <http://e-learning.fitk.uin-suka.ac.id/course/>. Diakses pada 2 Maret 2020.

