

Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Berbasis Islam (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih)

Syarifah Yusmairoh¹⁾, Emilda Sulasmi²⁾, Indra Prasetia³⁾

^{1,2,3}*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221

Email : ymsyarifah0125@gmail.com; emildasulasmi@umsu.ac.id; indraprasetia@umsu.ac.id

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah berbasis islam di SD yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih, menganalisis implikasi dari pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih dan untuk mendiskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, dengan tiga alur kegiatan, yakni: reduksi data, penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: SD Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih adalah gaya kepemimpinan transformasional yang tercermin dari perilaku yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kedua, Kepemimpinan kepala sekolah sangat banyak memberi implikasi terhadap peningkatan kinerja guru sekolah tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian motivasi pada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan penuh kesabaran dan sikap yang disiplin yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah mampu melakukan pendekatan secara psikis terhadap bawahannya untuk memahami sifat dan karakter kepribadian para guru guna untuk memotivasi kinerja guru.

Kata kunci: Pola Kepemimpinan, Kinerja Guru, Peningkatan

Principal Leadership Patterns in Improving Teacher Performance at an Islamic Based School (Case Study at the Waladun Shalih Islamic Education Foundation)

Abstract

This study aims to analyze the pattern of principals' leadership in improving teacher performance in Islamic-based schools. This method uses a qualitative method, in qualitative research, data collection is carried out in natural settings (natural conditions), primary data sources and data collection techniques are more on participant observation (participant observation), in-depth interviews (in dept interview) and documentation. . Based on the results of the study, the pattern used for teacher performance at Waludun Salih Elementary School has increased since it was led by the new principal, teachers feel not pressured in the new principal's leadership pattern, teachers feel free to develop their learning methods related to the material being taught. Even during the pandemic there was no overall decline but an increase in the performance of teachers, coupled with the establishment of emotional closeness between teachers and school principals. The transformational leadership pattern applied by the principal in improving teacher performance is able to change the energy resources, both human, instrument, and situation to achieve the goals of the school's vision and mission. In this case, the principal's leadership in improving the performance of teachers at Waludun Shalih Elementary School by giving motivational enthusiasm in working to his subordinates so that all teachers make this motivation more effective.

Keywords: Leadership Pattern, Teacher Performance, Improvement

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu proses pencerdasan generasi bangsa untuk membangun kecerdasan berfikir dan kecerdasan emosional, memperbaiki moral serta memberikan pelatihan pada akhlak bagi seseorang seutuhnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia, mulai dari kepala sekolah, guru hingga warga sekolah lainnya yang dapat menunjang kemajuan sekolah.

Terdapat tiga tuntutan yang harus dipenuhi oleh pendidikan yaitu : kemampuan memenuhi kebutuhan, kemampuan mengembangkan hidup yang bermakna, dan kemampuan berhadapan dengan globalisasi yang ditandai salah satunya dengan industrialisasi pendidikan. Hal ini membuat lembaga pendidikan dipaksa untuk bersaing satu sama lain, dengan adanya tantangan dunia kerja yang semakin berat. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan kepada sarana dan fasilitas pendukung sebagai penentu. melainkan kepada sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengelola lembaga pendidikan sebagai penentu utamanya. Demi terwujudnya suatu perencanaan dan program pendidikan yang ada di sekolah agar berjalan dengan optimal, maka hal tersebut harus berada di tangan seorang pemimpin dan para pendidik serta tenaga kependidikan yang mampu dalam pengelolaan sekolah dan mempunyai peran tanggung jawab menghadapi perubahan dunia pendidikan yaitu Kepala Sekolah.

Menurut Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016: 13) mendefinisikan Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa. Perilaku kepala sekolah yang dapat memprakarsai pemikiran baru dalam perubahan atau penyesuaian tujuan, prosedur, sasaran, input, output atau proses dari sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Berdasarkan keinginan masyarakat terhadap akuntabilitas lembaga pendidikan harapannya kepada kepala sekolah, yaitu harapan akan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai *manajer* dan *leader*. Sesuai dengan fungsinya sebagai kemampuan dalam pengendalian dan pengawasan anggaran, peningkatan kinerja guru, fungsi administrasi sekolah, penyelenggara kegiatan sekolah, memberi pembinaan tenaga kerja sekolah dan pengusaha sarana dan prasarana di sekolah, mengembangkan sebuah potensi-potensi, kemampuan kepala sekolah yang bertanggungjawab melakukan pengangkatan staf, pengembangan kurikulum, dan pengawasan terhadap jalannya pendidikan di sekolah, akan bergantung pada kemampuan melakukan kerjasama dengan guru dan warga sekolah lainnya, mengembangkan kurikulum, kompetensi pedagogis, dan evaluasi.

Dengan demikian berhasil tidaknya kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, yaitu apakah dalam memimpin kepala sekolah mampu menjadi penggerak bagi seluruh sumber daya sekolah secara efektif dan efisien. Menurut Rohmat (2010:84), menyatakan bahwa berhasil tidaknya sekolah, sangat bergantung pada efisiensi dan efektifitas kepemimpinan seorang kepala sekolah, yang didasarkan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual.

Kepala sekolah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Hal ini senada dengan pendapat E. Mulyasa (2011: 158) bahwa kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Kepala sekolah juga merupakan komponen pendidikan yang memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang baik ialah Kepala sekolah yang mampu mengupayakan peningkatan efektifitas kinerja guru melalui program kegiatan pembinaan kemampuan tenaga kependidikan yang ada dan dengan demikian menjadi seorang kepala sekolah membutuhkan kemampuan mengelola lembaga pendidikan.

Guru akan cenderung berkinerja tinggi apabila kepala sekolah mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif. apabila kepemimpinan kepala sekolah tidak berjalan sebagaimana harusnya, maka akan menurunkan kinerja guru. Naik turunnya kinerja guru, menurut Supardi 2015: 20 dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya: perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya sekolah, kondisi organisasi yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di sekolah". Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana diungkapkan Supardi (2014:50) diantaranya adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Yayasan Pendidikan Islam SD Waladun Shalih sebagai salah satu sekolah swasta yang berbasis Islam. Sekolah ini memiliki keseimbangan konsep antara wawasan ilmu pengetahuan umum dan wawasan ilmu agama. Dibawah kepemimpinan Bapak Syahrial Fadhly. S.Pd, kini SD Waladun Shalih sudah memiliki akreditasi A dan peningkatan jumlah siswa dalam 3 tahun terakhir. dengan itu membuktikan bahwa mutu yang berada di sekolah tersebut sudah terbilang baik. Semakin banyaknya kompetitor sekolah swasta dan sekolah negeri di wilayah yang sama, hal ini membuat SD Waladun Shalih mendapat

masalah dan tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh kepala sekolah beserta guru-guru yang berada di sekolah. Kepala sekolah terus berupaya menjadikan sekolah tersebut untuk tetap menjadi sekolah yang diminati oleh masyarakat sekitar. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah melakukan berbagai macam cara untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi di Yayasan Pendidikan Islam SD Waladun Shalih, peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat kemajuan sekolah setelah di pimpin oleh Bapak Syahrial Fadhly, S.Pd.. Walaupun beliau masih muda dan belum pernah memiliki pengalaman memimpin organisasi sekolah sebelumnya, tetapi beliau memiliki semangat dan tanggung jawab dalam mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah dengan merangkul warga sekolah lainnya.

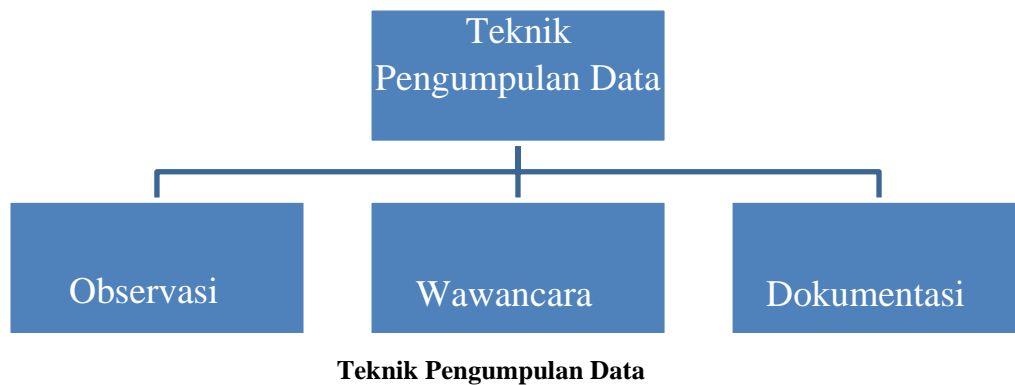
Dalam hal kepemimpinannya, kepala sekolah SD Waladun Shalih ini selalu mengarahkan bawahannya untuk senantiasa bersikap disiplin dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah juga rutin melakukan pengecekan absen guru secara berkala dan administrasi guru sehingga beliau dapat mengetahui semangat kerja guru-gurunya. Namun kenyataannya para guru dalam menerapkan kedisiplinannya belum optimal dan melanggar peraturan yang dibuat dengan mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Padahal contoh yang baik sudah diberikan oleh kepala sekolah kepada para pendidik di SD Waladun Shalih dengan selalu menerapkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu. Sebelum kepala sekolah memberikan instruksi pada bawahan beliau juga berusaha memberikan contoh yang dipandang baik, sehingga bawahan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas. Walaupun begitu apabila ada guru yang kurang disiplin terhadap administrasi ataupun kehadiran, Kepala sekolah tetap akan mengingatkan dengan kalimat yang tidak menyinggung perasaan guru.

Sejak saat beliau menjabat sampai sekarang mengalami banyak peningkatannya, terutama dalam bidang edukatif, dan prestasi dibidang ekstrakurikuler. Dengan kata lain, guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang mereka miliki. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memiliki peran yang penting, salah satunya dengan memberdayakan secara optimal yaitu kepala sekolah selalu mengikut sertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif diskusi Kelompok Kerja Guru (KKG), lokakarya, seminar, penataran, dan pelatihan-pelatihan yang tersedia. Di samping itu, beliau juga melakukan pembinaan usaha perbaikan kepada guru dengan memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Karena di sini guru harus sudah menyelesaikan program Strata 1 (S1) dan dapat mengoperasikan komputer ataupun laptop. Dalam hal ini masih ada terdapat guru yang tidak begitu menguasai bagaimana menggunakan komputer sehingga kesulitan membuat RPP, media ajar melalui PPT, menggunakan proyektor dan penulisan administrasi lainnya.

Sebagai seorang Kepala sekolah juga harus memiliki sifat atau rasa kemanusiaan dalam menetapkan setiap karakter individu anggota yang beliau pimpin, dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga menimalisir kesalahpahaman antara kepala sekolah dengan guru dan sebaliknya. Mengingat guru-guru yang ada di Yayasan Pendidikan Islam SD Waladun Shalih ini di dominasi oleh guru perempuan yang berusia dibawahnya dan lebih dari tua dari beliau sehingga bapak Kepala sekolah lebih berusaha dalam menyampaikan arahnya demi menghindari kesalahpahaman

2. METODE

Menurut Sugiyono (2012:225) dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation observation*), wawancara mendalam (*in dept interview*) dan dokumentasi. Menurut Indra Prasetya memberikan gambaran mengenai pendekatan kualitatif yang menciptakan atau secara induktif mengembangkan teori konstruktivisme sosial.



a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2012:226). Selanjutnya, kegiatan observasi menurut Nasution, (2008:59), menyatakan bahwa manfaat observasi diantaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, dengan berada di lapangan, peneliti lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi, peneliti memperoleh pandangan yang holistik dan menyeluruh. Kedua, melalui pengalaman langsung, memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induktif, tidak dipengaruhi konsep-konsep sebelumnya yang memungkinkan peneliti mendapatkan penemuan atau discovery. Ketiga, peneliti dapat melihat hal-hal yang kurang atau tidak diamati orang lain karena dianggap “biasa” bagi orang yang berada dalam lingkungan tersebut. Keempat peneliti dapat menemukan hal-hal yang tidak terungkap dalam wawancara.

Kelima, peneliti dapat menemukan hal-hal di luar persepsi responden sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Keenam, peneliti tidak hanya mengadakan pengamatan tetapi juga memperoleh kesan- kesan pribadi. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah mengamati pembelajaran sejarah lokal pada guru mata pelajaran sejarah yang dilakukan sebagai berikut:

1. Mengamati secara langsung Bagaimana pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah berbasis islam di yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih
2. Mengobservasi secara langsung Bagaimana pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah berbasis islam di yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih
3. Mengobservasi secara langsung upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam proses kepemimpinannya di sekolah dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan
4. Mengobservasi secara langsung dampak dari pola kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SD Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih

Menurut Sugiyono (2012:196) menyebutkan bahwa dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi Berperanserta (Participant Observation), peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan dalam sumber data penelitian.
2. Observasi Nonpartisipan (Nonparticipant Observation), dimana dua jenis observasi, pertama observasi terstruktur dimana terdapat aspek-aspek observasi sudah dirancang secara sistematis apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya dan kedua observasi tidak berstruktur dimana observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi, hanya berupa rambu-rambu pengamatan observasi penelitian tesis ini di lakukan di SD islam di yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih Medan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan oleh pewawancara dengan bertatap langsung dengan responden. Upaya peneliti untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara sendiri berupa percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan wawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Di sini ada hubungan timbal balik, komunikasi dua arah antara pewawancara dengan yang diwawancarai.

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Mengenai pentingnya mengumpulkan data melalui wawancara ini, Esterberg mengemukakan bahwa “*interviewing is at the*

heart of social research” wawancara merupakan hatinya penelitian ilmu sosial”. Maksud mengadakan wawancara, seperti yang ditegaskan dalam Lincoln dan Guba (1985:266) dalam Moleong (2014:186), antara lain mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, kepedulian dan lain-lain.

Pewawancara dalam hal ini peneliti sebagai human instrument membuat draf pertanyaan-pertanyaan, baik berupa wawancara berstruktur yang menginginkan jawaban responden sesuai data-data yang diperlukan dalam penelitian, maupun wawancara semi berstruktur, dimana pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun tidak mengarah kepada hal-hal sensitif terwawancara. Pewawancara hendaknya dapat memodifikasi dengan teknik wawancara yang baik, dengan sentuhan lembut pewawancara agar memiliki kedekatan dengan responden, sehingga responden memiliki fleksibilitas cakupan wilayah wawancara yang terkadang diperlukan dalam data-data penelitian, namun pewawancara harus dapat jeli mengontrol waktu agar sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat peneliti (Smith, 2009:109).

Pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun peneliti menggunakan wawancara terstruktur, dimana peneliti sudah menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Peneliti meneliti jawaban responden secara sistematis. Dalam melakukan wawancara, selain membawa instrumen sebagai pedoman wawancara, peneliti juga menggunakan alat pengumpul data seperti handy camp dan hand phone yang membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

Informan yang akan diwawancarai adalah Kepala Sekolah, Guru SD di yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih, adapun perihal yang akan ditanyakan tentunya berkaitan dengan rumusan masalah yang terdapat dalam Bab I yaitu, Bagaimana pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah berbasis islam di yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih Medan.

Upaya-upaya ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan hasil-hasil wawancara yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi bagaimana proses manajemen kepala sekolah di SD yayasan Waladun Shalih. Selanjutnya peneliti menyusun hasil-hasil wawancara secara kronologis dan sistematis agar dituntut disiplin yang tinggi agar data-data yang didapat siap dijadikan sebagai sumber-sumber data yang dapat mendeskripsikan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah berbasis islam di yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih Medan.

c. Dokumentasi

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang tersedia dalam catatan dokumen. Seperti pendapat Moleong (2011, 161) “studi dokumentasi yaitu mencari sumber data-data tertulis di lapangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan.”

Dokumentasi yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah penelusuran dan menemukan informasi tentang pola kepemimpinan kepala sekolah di SD yayasan Waladun Shalih Medan. Untuk itu peneliti mempelajari dokumen-dokumen yang terkait dalam masalah penelitian, berupa perangkat kurikulum seperti dokumen K13 dan perangkat pembelajaran guru berupa buku agenda harian guru buku daftar hadir siswa, buku daftar nilai siswa, buku-buku remedial siswa, kalender akademik, Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, alat dan media pembelajaran, dapat digunakan sebagai informasi penelitian Nasution (2008:85- 86). Peneliti membuat daftar ceklis pada studi yang memuat data-data yang tersedia atau tidak pada guru mata pelajaran. Peneliti membubuhkan tanda ceklis bila guru memiliki dokumen dan mengosongkan yang tidak ada dokumennya.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, tentu saja peneliti sangat berkepentingan dengan dokumen, misalnya:

- a. Program Kerja Kepala Sekolah
- b. Dokumen kurikulum
- c. Silabus, Prota, Prosem, RPP
- d. Lembar Penilaian Kinerja Guru

Analisis data adalah proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti, peneliti melakukan penggolongan data dalam pola, tema atau kategori (Nasution, 2008: 126), tanpa kategori atau klasifikasi data akan menimbulkan kekacauan. Kegiatan analisis dan penafsiran data merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti setelah data-data tersebut terkumpul. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang penting untuk memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan.

Dalam penelitian kualitatif, pelaksanaan analisis data dilakukan sepanjang penelitian itu dan secara terus menerus dari mulai tahap pengumpulan data sampai akhir. Data yang diperoleh dari penelitian ini tidak akan memberikan makna yang berarti apabila tidak dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya menurut analisis data Model Interaktif dari Basrowi- Suwandi (2008:208) terdapat tiga aktifitas dalam analisis data yaitu data reduction, data display dan concluding drawing/verification. Pendapat yang sama dalam Emzir (2010:129), lebih rinci sebagai berikut:

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan langkah awal dalam menganalisa data, ini berguna mempermudah pemahaman terhadap data yang diperoleh. Terdapat pemilihan data, memfokuskan, penyederhanaan, abstraksi data, memilah-milah menjadi satuan-satuan yang mudah dikelola, mensintesis, mencari, menemukan dan menemukan pola, menjadi laporan yang jelas dan terperinci.

Reduksi data yang dilakukan peneliti membutuhkan wawasan berfikir yang cukup tinggi, untuk itu peneliti dapat meminta bantuan terhadap orang yang ahli di bidangnya. Kemampuan wawasan berfikir peneliti akan semakin luas. Laporan lapangan yang masih “mentah” disingkat, direduksi, disusun lebih sistematis agar mempermudah peneliti dijadikan sebagai analisis data untuk mempertajam hasil data-data di lapangan (Emzir, 2010:129).

b. Model Data (Display Data)

Setelah melakukan reduksi terhadap data yang dikumpulkan, maka peneliti menyajikan data dalam bentuk deskripsi terhadap aspek-aspek yang diteliti sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun dari mulai tahap persiapan sampai pada pelaksanaannya pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah berbasis islam di yayasan pendidikan Islam Waludun Shalih selanjutnya data-data yang sudah terkumpul, dibuat uraian singkat atau bagan agar memiliki pola lebih mudah dipahami untuk dianalisis lebih lanjut. Pada dasarnya data-data yang ditampilkan membuat gambaran yang jelas bagaimana tindakan selanjutnya.

c. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti setelah melakukan verifikasi terhadap data-data yang dimiliki. Penarikan kesimpulan diambil oleh peneliti setelah mendapatkan kejelasan kebenaran data yang didapat peneliti.

3. PEMBAHASAN dan HASIL

Kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari tugas dan tugas kepemimpinannya dalam suatu mengkhhususkan diri dalam upaya untuk menciptakan guru yang profesional. Guru yang profesional adalah mereka yang memiliki keterampilan profesional dengan berbagai kompetensi yang harus dimiliki sebagai guru atau pendidik.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat peningkatan kinerja guru selama kepemimpinan kepala Pendidikan sedang terjadi. Peningkatan kinerja guru ditujukan untuk guru profesional harus benar-benar orang yang mendominasi pengetahuan dan ahli di bidangnya ia ajarkan.

Kepala Sekolah adalah kekuatan pendorong, menentukan kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana sekolah diarahkan dan pendidikan secara umum dilakukan. Di luar Kepala Sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah harus bisa menjadi pemimpin yang bisa memberi contoh dalam memotivasi siswa untuk meningkatkan kecintaan mereka pada pengetahuan dan pengetahuan.

Dari hasil penelitian, dapat dianalisis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Waludun Shalih dilaksanakan dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah di SD Waludun Shalih.

Berikut ini adalah analisis dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan dan kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Waludun Shalih:

Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja di SD Waludun Shalih

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Waludun Shalih. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, mengkoordinasikan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SD Waludun Shalih, peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menerapkan pola kepemimpinan transformasional.

Kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energy sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan visi misi sekolah. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Waludun Shalih dengan cara memberi motivasi semangat dalam bekerja kepada bawahannya agar para guru-guru semua menjadikan motivasi tersebut tugasnya menjadi lebih efektif. Menjadi teladan yang baik kepada guru-gurunya, membina disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran, member

konsultasi kepada guru-gurunya dan mencari solusi yang terbaik bersama, kepala sekolah juga kunjungan ke kelas pembelajaran untuk melihat sejauh mana keefektifan proses pembelajaran di kelas.

Kepala sekolah juga banyak memberi ide atau gagasan baru dalam pengembangan program di sekolah di tambah kondisi beliau yang masih muda bisa di bilang beliau berpikir kritis dalam hal memajukan sekolah, banyak program yang di pegang kepala sekolah sebelumnya tidak berjalan ketika beliau yang memegang menjadi aktif kembali seperti silat, pramuka, dan kegiatan lainnya. Dari program itu juga banyak menghasilkan hal yang membanggakan salah satunya kemenangan dalam perlombaan silat yang mana ekstrakurikuler tersebut baru saja diusung beliau. Dan yang paling penting sebagai kepala sekolah beliau tidak hanya memerintah dan menyuruh saja, tapi seorang pemimpin yang mau mendengarkan kami sebagai bawahannya, seorang pemimpin yang dekat dengan warga sekolah seperti walimurid / komite. Tak jarang beliau juga turun tangan ikut membantu. Sangat berbanding terbalik dengan kepala sekolah sebelumnya.

Dalam hal disiplin beliau juga menjadi panutan guru – guru di SD Waludun Shalih dengan sikap kepemimpinannya sebagai kepala sekolah, beliau juga sering menegur guru – guru apabila ada guru yang tidak hadir tanpa alasan, bermain sosial media saat di kelas, cara menegurnya pun sopan dengan ditanya alasan nya terlebih dahulu.

Kinerja guru yayasan pendidikan Islam Waludun Shalih

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran mata pelajaran dan dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan sekolah. Kemampuan guru untuk memecahkan masalah siswa sangat baik. Mana masalah yang dihadapi siswa hampir dapat diselesaikan dengan baik oleh guru. Kemampuan guru untuk memecahkan masalah siswa juga dimasukkan sebagai cara untuk bentuk kinerja guru. Ini berarti bahwa guru tidak selalu mengatasi masalah akademik, tetapi juga non-akademik. Masalah akademik, misalnya, ketika siswa tidak memahami topik tersebut materi, guru secara pribadi dapat menjelaskan pengulangan tema materi. Jadi non-akademik, misalnya, perilaku siswa yang tidak biasa atau selalu tidak memperhatikan seiring berjalannya pembelajaran. Komunikasi yang mapan, saling menghormati satu sama lain adalah bukti penting bahwa guru-guru ini mampu menerapkan keterampilan dalam kegiatan mengajar dan hubungan di luar sekolah (masyarakat). Siswa juga merasakan dampak yang sangat baik jika guru tidak membedakan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, bersikap ramah dan berbicara dengan baik kepada peserta didiknya serta aktif dalam kegiatan lingkungan dan masyarakat.

Guru adalah sosok yang menjadi contoh, semua perilaku dan ucapannya. Sehingga jika guru tidak mampu menerapkan kompetensi ini dengan benar oleh karena itu, ia dianggap tidak mampu memiliki guru yang profesional. Guru itu seperti manusia biasa, tentu saja, tidak luput dari rasa bersalah; mempraktikkan kompetensi sosial. Namun, hasil ini dirasa belum cukup, sehingga tetap saja ada kebutuhan untuk perbaikan berkelanjutan dan peningkatan kinerja. Seluruh strategi dan pendekatan, modul, metode, dan teknik baru atau yang diperbarui telah diberikan guru dari semua tingkat pendidikan. Melalui hibah sertifikasi yang diberikan oleh bagi guru diharapkan mampu memenuhi dan meningkatkan semangat guru untuk melanjutkan. Saat ini, ada banyak pelatihan pengembangan diri yang baik untuk guru ibarat pelatihan yang sangat mendukung tugas kompetensi guru. Guru yang diharapkan memiliki lebih banyak motivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan ini dan bukan hanya karena dia ingin mendapatkan sertifikat saja tetapi lebih dari peningkatan kapasitas dan pengetahuan. Guru wajib memahami karakteristik masing-masing siswa, mampu memperhitungkan efektivitas dan efisiensi waktu mengajar mereka.

Seorang guru harus lengkapi diri Anda dengan berbagai keterampilan, penguasaan dan terampil dalam memberikan bahan ajar untuk siswa Anda. Sehingga setelah materi disampaikan, semua siswa bisa memahaminya dengan baik. Selain itu, guru memiliki tugas untuk melakukan perencanaan tentang seperti apa dan seperti apa proses pembelajaran itu. Dengan rencana kemudian para guru SD Waludun Shalih melakukan proses pembelajaran di dalam kelas. Dalam proses ini, guru menentukan strategi, metode, dan media pembelajaran yang digunakan untuk membuat proses pembelajaran aktif dalam rangka mencapai tujuan yang didefinisikan dalam rencana pelajaran. Pembelajaran aktif adalah pembelajaran dimana ketika proses belajar mengajar terjadi terjadi interaksi dan komunikasi multi arah antara guru dan siswa. Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti dari pelaksanaan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan manajemen kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas ini adalah tugas dan tanggung jawab guru yang idealnya, dalam pelaksanaannya membutuhkan kemampuan untuk guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu, pertama, tingkat pendidikan guru. Kemampuan guru sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, misalnya melalui adalah bahwa pendidikan yang dialami guru proses belajar tidak untuk mengetahui untuk mengetahui, tidak mampu

bisa. Selama pelatihannya, guru akan menerima banyak kontribusi yang baik dalam bentuk ilmu pengetahuan dan keterampilan yang akan mempengaruhi pola pikir dan Perilaku. Pengetahuan dan keterampilan ini dalam bentuk guru pedagogis, seperti guru, harus untuk mendominasi mata pelajaran, sehingga pembelajaran yang disampaikan menjadi bermakna. Ini berarti jika tingkat pendidikan guru lebih tinggi dari semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga kemungkinan penampilannya akan baik karena didukung dengan bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, itu adalah pengawasan pedagogis, yang merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru di kembangkan keterampilan. Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan bantuan tentang isu-isu yang berkaitan dengan pengembangan pengajaran dalam bentuk peningkatan program dan kegiatan belajar mengajar. Contoh di mana guru mengalami kesulitan Pembuatan RPP, yang utama memberikan panduan dalam pembuatan RPP. Ketiga, program peningkatan yang diikutinya. Untuk berkinerja baik, guru perlu memiliki kapasitas akademik yang memadai, dan untuk dapat mendaftar pengetahuan yang dimilikinya kepada siswa untuk memajukan hasil belajar siswa. Sedang menentukan kemampuan guru untuk menentukan bagaimana materi disampaikan dan dikelola interaksi belajar mengajar. Contoh sebagai guru yang berpartisipasi dalam program pembaruan internal penggunaan media di internet. Di sini guru diberikan bekal cara menggunakan media internet dengan baik dan dapat menerapkannya dalam pengajaran di kelas. Keempat, dalam bidang kinerja yang baik bagi guru, harus didukung oleh kondisi fisik dan pola pikir yang baik sih. Contoh guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas- tugas mereka. Tetapi jika guru tidak dalam kondisi baik, itu akan mempengaruhi siswa yang diajar karena guru mengajar tidak antusias karena penyakit tersebut. Olehkarena itu, faktor kesehatan harus diperhatikan dengan cermat. Sama seperti kondisi mental guru, jika kondisi mentalnya baik, dia akan tetap mengajar dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru. Dalam kepala sekolah selalu memotivasi guru-guru untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja mereka masing-masing. Hal ini diperkuat dengan adanya bukti penilaian kinerja guru yang dilakukan pada setiap bulannya secara acak yang dinilai oleh Kepala Sekolah. Berdasarkan hasil kinerja guru yang dinilai oleh Kepala Sekolah, sebagian guru menapatkan nilai diatas 3 dari nilai maksimal

Pola kepemimpinan apakah yang dapat meningkatkan kinerja guru sekolah di SD yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih.

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menerapkan pola kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energy sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan visi misi sekolah. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Waludun Shalih dengan cara memberi motivasi semangat dalam bekerja kepada bawahannya agar para guru-guru semua menjadikan motivasi tersebut tugasnya menjadi lebih efektif. Kepala sekolah juga banyak memberi ide atau gagasan baru dalam pengembangan program di sekolah di tambah kondisi beliau yang masih muda bisa di bilang beliau berpikir kritis dalam hal memajukan sekolah, banyak program yang di pegang kepala sekolah sebelumnya tidak berjalan ketika beliau yang memegang menjadi aktif kembali seperti silat, pramuka, dan kegiatan lainnya dan Kendala dalam pola kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SD yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih

Dalam menganalisis hasil penelitian ini, peneliti melakukannya berdasarkan urutan permasalahan sebagai berikut:

Kepemimpinan kepala sekolah di SD yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih

Berdasarkan temuan penelitian di atas yang utama terkait dengan kepemimpinan mereka dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Waludun Shalih ini adalah untuk melakukan perannya sebagai supervisor namun, jika diperiksa berdasarkan prinsip POAC, yang utama belum meningkatkan poin yang diarahkan lagi. Misalnya, memiliki jadwal rutin dan diprogram dengan baik sehingga guru dapat lebih siap untuk melakukan proses pembelajaran dan memiliki draf evaluasi guru untuk dievaluasi. Temuan menunjukkan bahwa sutradara tidak memiliki jadwal tetap yang berfungsi sebagai panduan dan rancangan penilaian kinerja guru sehingga banyak guru merasa sepele tentang hal itu. Selain itu, yang utama kurang tegas untuk guru tidak merangsang antusiasme mereka untuk berubah dan meningkat kinerja, ini didorong oleh keberanian yang dihasilkan dari kurangnya ketegasan memimpin dalam memimpin. Fakta menunjukkan bahwa penilai masih ditafsirkan sebagai spionase mengawasi agar guru tidak segan-segan dan bahkan cuek saat diberi catatan Performa. Itu harus berupa penilaian atau pengawasan yang dilakukan oleh harus dilakukan dengan tepat secara transparan, di mana evaluasi sebenarnya sebenarnya dilakukan sesuai dengan pedoman, misalnya, hasil evaluasi disajikan dalam

formulir tabel sehingga guru dapat melihat dan memperbaiki hal-hal apa itu salah dan harus diperbaiki. Terkait dengan hal ini seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi kelembagaan yang dipimpinnya harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu program pengembangan dalam menggerakkan sumber daya organisasi yang dipimpinnya, sebab hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan pola kepemimpinan. Pemahaman kinerja guru di SD Waludun Shalih bahwa kinerja guru merupakan kemampuan secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran, seperti merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran agar dapat terwujud, kinerja guru merupakan usaha atau cara kerja yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar secara profesional dan berkualitas berdasarkan keahliannya sebagai pengajar dan pendidik. Adapun sesuatu yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta mencapai tujuannya dalam mengajar dan mendidik. Jika dihubungkan dengan Supardi bahwa pada tataran kinerja ini, ia menegaskan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2013: 45).

Setelah mencermati pendapat Supardi di atas, bahwa kinerja guru tersebut, dimulai dari seorang pemimpin seharusnya memiliki strategi untuk dapat mempengaruhi bawahan agar mampu mencapai tujuan dan sasaran, peneliti katakan demikian sebab ditangan pemimpinlah yang menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung proses pelaksanaan organisasi secara keseluruhan.

Pernyataan tersebut peneliti kemukakan setelah mencermati bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki arah, seperti adanya proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kemudian dalam memimpin kepala sekolah SD Waludun Shalih memiliki seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama dan kemampuan untuk memengaruhi serta memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan, meski tidak terlalu sempurna, namun melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu, dengan demikian kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya terkait dengan pola keputusan, kebanyakan strategi ini mensyaratkan bahwa sederetan keputusan tertentu harus diambil sepanjang waktu agar saling menunjang, serta diikuti suatu pola yang konsisten dimana strategi keputusan kepala sekolah tentang program sekolah yang sebelumnya telah mendapat dukungan semua pihak yang terkait (semua guru) di sekolah SD Waludun Shalih dan keputusan tersebut harus dijalankan atau diterapkan dengan konsisten dan berkesinambungan oleh pihak sekolah dalam membina para murid- muridnya, dengan demikian sehingga dapat tercapai, yakni dimana mencakup spectrum kegiatan yang luas mulai dari proses alokasi sumber daya sampai dengan kegiatan operasi harian (Hasan Basri, 2013 : 200). Dengan pembinaan pembinaan ekstrakurikuler yang dilakukan secara terus menerus di sekolah SD Waludun Shalih tersebut, maka akan memantapkan talenta siswa baik dalam teori maupun praktik disekolah, sebagaimana kata bijak *man jadda wa jada*, yang maksudnya “siapa yang bersungguh-sungguh melakukan sesuatu, maka dia akan mendapatkan hasilnya”.

Selanjutnya untuk melakukan Evaluasi kegiatan, kepala sekolah mengontrol di setiap kelas, bagaimana guru mengajar di dalam kelas dengan membawa catatan, kemudian mengamati dan ditelaah serta tindakan korektif lainnya, maka mengkaji pola kepemimpinan dari kepala sekolah tersebut sejalan dengan pandangan Syafaruddin, evaluasi umum diadakan setiap tahun dan para siswa mengisi survey evaluasi setiap tahun menyangkut program-program sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah, terkait dengan evaluasi ini oleh Syafaruddin menyatakan kepala sekolah seharusnya memiliki sekurangnya tiga strategi luas, yaitu: *hirarkikal*, *transformasional* dan *fasilitatif* (Syafaruddin, 2010 : 97).

Dalam menentukan pola kepemimpinan dan kebijakan organisasi, langkah pertama adalah menetapkan tujuan, langkah kedua adalah penentuan pola untuk mencapai tujuan tersebut dan langkah ketiga atau terakhir adalah pengendalian pola yang memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang dicapai dengan mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif inilah yang seharusnya yang disikapi kepala sekolah untuk menambah wawasan strategi dalam memimpin sekolah SD Waludun Shalih.

Sedangkan yang peneliti temui dari pola kepemimpinan kepala sekolah SD Waludun Shalih, sebagaimana telah dipaparkan di atas meliputi:

Melakukan Supervisi

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara psikologis akan berpengaruh pada kinerja guru, karena kepuasan yang dirasakan oleh guru disebabkan oleh kepala sekolah yang selalu

melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik serta memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru bekerja dengan suka rela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka. Oleh karena itu kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mutlak dimiliki untuk membantu para guru dalam membelajarkan peserta didik. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh guru, tentu dengan cara yang manusiawi agar mereka termotivasi sehingga dapat memacu produktivitas kinerjanya yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fakta tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya (Mulyasa 2011;115). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan (guru) harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya.

Jika dicermati strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Waludun Shalih yang selalu mengayomi dengan memberikan contoh dan petunjuk kepada para guru yang menjadi bawahannya dihubungan ayat al Qur'an tentang kepemimpinan dalam Islam, maka sikap kepala sekolah tersebut sejalan dengan surah al anbiya ayat 73:

Kami telah memberikan kepada mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan (QS. Al-Anbiya: 73).

Surat di atas menggambarkan bahwa seyogyanya seseorang memimpin bukanlah dengan dasar hawa nafsu mereka, tetapi berdasarkan perintah Allah dan agama-Nya, dan seorang hamba tidaklah menjadi imam (pemimpin) sampai ia mengajak manusia kepada Allah SWT, untuk berbuat baik yang terkait dengan hak Allah maupun hak manusia. Hal ini apa yang dilakukan kepala sekolah termasuk tindakan penyertaan berbuat sesuatu kebaikan dalam strategi memimpin, karena kelebihan dan keutamaannya dalam memimpin bawahannya dengan penuh santun dan tanggung jawab.

Memberikan Motivasi

Dalam memotivasi kinerja guru ini, kepala sekolah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya diri pada seluruh guru dan karyawan. Terkait dengan itu, kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi bekerja seoptimal mungkin agar kinerja guru merasa termotivasi dan dapat berjalan dengan baik, hal ini peneliti maksudkan apabila atasan kurang memberikan motivasi dikawatirkan dapat berdampak negatif kepada bawahannya, sebagai contoh apabila ada bawahan (guru) yang kinerjanya menurun maka kepala sekolah harus memotivasinya agar menjadi giat bekerja. terkait dengan motivasi disiplin kerja guru ini dapat diukur dari: datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing- masing dan pulang kerjapun harus tepat waktu sesuai dengan berakhirnya jam kerja.

Dengan demikian motivasi bekerja yang baik adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan peningkatan produktivitas kerja, selain itu motivasi yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Untuk tercapainya target yang diharapkan maka penerapan peraturan harus diterapkan secara adil sebagai dasar untuk memberikan perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan kacau balau.

Sebaliknya, tanpa motivasi guru yang baik, sulit bagi suatu institusi mencapai hasil yang optimal dari tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang dilimpahkan kepadanya. Hal ini akan mendatangkan semangat bagi seseorang dengan adanya disiplin kerja dan mendukung terwujudnya tujuan institusi. Karena itu setiap kepala sekolah selalu berusaha, memotivasi dan memberdayakan guru dengan memberikan perhatian atas prestasinya dalam peningkatan etos kerjanya serta memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan apresiasi baik berupa piagam penghargaan atau insentif bagi guru yang berprestasi. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2014: 132). Sebagaimana percermatan peneliti terhadap motivasi kepala sekolah SD Waludun Shalih bahwa para guru yang dia pimpin merasa senang dengan adanya motivasi kepala sekolah tersebut meskipun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pelaksanaannya baru berkisar 85 % dan hal ini sudah cukup memadai untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidikan.

Kinerja guru yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih

Berdasarkan penilaian Kinerja guru-guru yang dinilai oleh yayasan dan kepala sekolah. Guru-guru SDS Waladun Shalih telah mendapatkan nilai diatas 3 dengan artian berdasarkan kompetensi Profesional yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar yang dilaksanakan guru di SD Waladun Shalih melalui indikator kualitas sudah maksimal. Ukuran kinerja Guru menurut

T.R. Mitchel dalam sedarmayanti (2001:51) melalui indikator kualitas hasil kerja bahwa hasil yang akan dicapai adalah kepuasan siswa, pemahaman siswa dan prestasi siswa. Kinerja Guru di SD Waladun Shalih mengalami peningkatan kompetensi profesional mereka sejak di pimpin oleh Syahrifal Fadhly sebagai kepala Sekolah yang baru, guru – guru merasa tidak tertekan dalam pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, guru – guru merasa bebas dalam mengembangkan metode belajar mereka yang berkaitan dengan materi yang di ajarkan. Bahkan guru- guru menjadi semakin terpacu untuk menjadi lebih baik. Menjadi lebih kreatif dan inovatif karna itu semua sangat dihargai dan dipresiasi oleh kepala sekolah dan pihak yayasan dengan adanya reward yang diberikan oleh kepala sekolah dan yayasan. Ditambah dengan terjalannya kedekatan emosional antara guru – guru dan kepala sekolah. Hal ini dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja guru yang telah dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah dengan nilai rata-rata 3.7

Pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja guru sekolah di SD yayasan pendidikan Islam Waladun Shalih

Pola atau gaya kepemimpinan yang mana yang sebaiknya untuk di terapkan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri dengan kata lain kondisi guru-guru disekolah tersebut. Pada dasarnya tiap pola kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui realita kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan pola yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. Pola setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, demikian juga dengan para pengikutnya. Ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya yang lain pula. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seseorang berbeda satu sama lain.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SD Waladun Shalih dalam meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepemimpinan di sini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, hal ini terbukti saat rapat kerja SD Waladun Shalih para guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara objektif, hal ini pun bisa dilihat adanya jalinan komunikasi yang baik dan harmonis antara guru dengan kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.

Proses komunikasi yang dilakukan oleh kepala SD Waladun Shalih dengan semua guru, karyawan, dan siswa diklasifikasi. Artinya tidak menjadi satu kerangka komunikasi aktif dengan semua elemen yang ada di sekolah. Misalnya komunikasi dengan guru dan karyawan dilakukan dengan akomodatif-persuasif yang bersifat kerjasama sehingga kepala sekolah tidak serta merta melakukan intruksi murni ketika ada persoalan. Maksud dari komunikasi ini agar memberikan satu pembelajaran pemikiran kepada guru dan karyawan sehingga tidak menimbulkan kecurigaan dalam keterpaksaan.

Kepala SD Waladun Shalih senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik- baiknya. Dengan sikap pemimpin kepala SD Waladun Shalih membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala SD Waladun Shalih telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan dorongan kepada guru- guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu, sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar dan mencapai sasaran yaitu meningkatkan mutu pendidikan.

Kendala atau kelemahan dari gaya kepemimpinan kepala SD Waladun Shalih adalah adanya tenaga pendidik yang kurang sepaham dengan kepala sekolah ataupun terkadang salah dalam menafsirkan maksud dari kepala sekolah sehingga terjadi kesalah pahaman, orang tua peserta didik yang menitipkan anaknya secara penuh terhadap pihak sekolah meskipun di luar jam sekolah, pengaruh

budaya buruk dari luar dan fasilitas yang kurang dengan melihat jumlah peserta didik dan jumlah guru yang ada di SD Waladun Shalih. Akan tetapi kelemahan tersebut dapat diminimalisir dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh kepala sekolah. Jadi kendala atau kelemahan yang ada bukanlah suatu masalah dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala SD Waladun Shalih.

Kepala SD Waladun Shalih melakukan pendekatan secara emosional, dengan cara beliau menyempatkan diri untuk hadir dalam acara-acara madrasah baik yang diselenggarakan di dalam maupun luar madrasah. Dengan kehadiran beliau secara tidak langsung para bawahan maupun para siswa akan merasa diperhatikan, di samping itu beliau juga bisa mengawasi secara langsung kegiatan tersebut yang untuk kemudian dievaluasi. Di samping itu, beliau juga memperhatikan kesejahteraan bawahannya, seperti masalah gaji, fasilitas belajar dan kerja. Berarti tidak hanya membebani dengan kebijakan-kebijakan yang diamanatkan pada bawahannya akan tetapi beliau juga memberi imbalan (*reward*) sebagai penghargaan atas jerih payah bawahannya. Dengan cara seperti itu bisa *support* para bawahan untuk berlomba-lomba adukreasi sebaik mungkin.

Gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana diterapkan kepala Waladun Shalih, menurut Moh. Roqib (2016: 170) juga menjadi dasar dari format dan desain pendidikan profetik, yang memanfaatkan dasar pengembangan pendidikan yang digerakan melalui penguatan pada aspek- aspek subjektif atau objektif kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan kata lain, kepala sekolah dapat melakukan penguatan dengan memberikan stimulus, penghargaan setinggi- tingginya pada bawahan untuk dapat memotivasi bawahan lebih berprestasi sebagai wujud penghargaan dari tingkah laku, keyakinan, dan sikapnya. Karena perubahan pada aspek subjektif bawahan, menurut Moh Roqib, (2016:171) dapat mendorong perubahan aspek objektif sebagai konsekuensi logis dari perubahan aspek subjektif. Dengan perubahan kedua aspek tersebut memungkinkan terwujudnya nilai-nilai profetik dan pendidikan berkembang dengan baik.

Seorang kepala sekolah dapat dikatakan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, jika ia mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi mengubah energi yang ada di dalam diri guru dari potensial menjadi aktual dan dari minimal menjadi maksimal. Pemimpin transformasional adalah seorang diagnosis handal. Oleh karena itu, Kepala sekolah harus beradaptasi secara terus-menerus dan selalu siap dengan perubahan yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi. Fokus pada perubahan bukan berarti tindakan pemimpin transformasional tidak konsisten. Seperti halnya pernyataan Staw dalam Bahar Agus Setiawan, Abd. Muhith, (2013: 26) bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang konsisten tetapi tidak untuk berbagai upaya yang menghalangi proses penemuan metode-metode baru.

Dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya potensi diri pribadi (kepala sekolah) yang dapat dioptimalkan, melainkan juga dapat mengakses sumber-sumber dari luar (guru, karyawan serta masyarakat). Kemampuan mengakses sumber dari luar hanya mungkin terjadi jika sekolah dan komunitasnya menjadi organisasi yang terbuka. Keterbukaan itu bisa dilihat dari seberapa instansi tersebut menerima masukan dari luar sekaligus melakukan respon terhadap perubahan secara terus menerus. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan secara bertahap menuju budaya pendidikan yang ideal atau paling tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Pendidikan yang ideal ini tercermin pada kebutuhan para siswanya, jika kebutuhan individu masing-masing mereka belum terpenuhi maka institusi tersebut belum bisa dikatakan ideal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Berbasis Islam (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih), dapat dilihat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin telah terlihat pada peningkatan mutu pendidikan di SD Waludun Shalih, hal ini dapat di buktikan dengan:

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah di SD Waludun Shalih dengan cara melakukan supervisi, memberikan motivasi, memberikan konsultasi, menjadi kepala sekolah yang inovator.
2. Kinerja Guru di SD Waludun Shalih mengalami peningkatan kompetensi profesional mereka sejak di pimpin oleh Syahrifal Fadhly sebagai kepala Sekolah yang baru, guru – guru merasa tidak tertekan dalam pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, guru – guru merasa bebas dalam mengembangkan metode belajar mereka yang berkaitan dengan materi yang di ajarkan. Bahkan guru-guru menjadi semakin terpacu untuk menjadi lebih baik. Menjadi lebih kreatif dan inovatif karna itu semua sangat dihargai dan dipresiasi oleh kepala sekolah dan pihak yayasan dengan adanya reward yang diberikan oleh kepala sekolah dan yayasan. Ditambah dengan terjalannya kedekatan emosional antara guru – guru dan kepala sekolah. Hal ini dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja guru yang telah dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah dengan nilai rata-rat 3.7
3. Pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja guru sekolah di SD yayasan pendidikan Islam

Waladun Shalih. berdasarkan analisis empat indikator (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*), kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mana kepemimpinan di sini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, hal ini terbukti saat rapat kerja SD Waladun Shalih para guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara objektif, hal ini pun bisa dilihat adanya jalinan komunikasi yang baik dan harmonis antara guru dengan kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

- Aan Komari, Cepi Triana. (2006). *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif* Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah Munir (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Ahmad. (2018). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Depok: Prenadamedia Group.
- Aritonang, D. O. T. (2018). The Efforts to Improve the Quality of Education in North Tapanuli Regency. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 3(6), 1154–1159. <https://doi.org/10.22161/ijels.3.6.30>
- Baharudin, Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam* Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Basrowi, Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, John W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dadang, Suhardan, (2011). *Manajemen Pendidikan* Cet. IV; Bandung: Alfabeta., Daliman. (2012). *Metode Penelitian Sejarah*. Penerbit Ombak: Yogyakarta
- Daryanto, (2011) *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Gave Media, Yogyakarta.
- Sulamsi, E. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan-Rajawali Pers*. PT. Raja Grafindo Persada.
- E. Mulyasa, (2011) *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT bumi Aksara.
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fridayana Yudiaatmaja, *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*, Media Komunikasi FIS Vol 12, No 2 Agustus 2013.
- Hasan Basri (2013). *Landasan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Herminingsih, A., & Supardi, W. (2017). The Effects of Work Ethics, Transformational and Transactional Leadership on Work Performance of Teachers. *Management Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2017.03.009>
- Isjoni, (2007). *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Bandung: Anggota IKAPI.
- Martinis Yamin, Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada
- Mackinnon, J. (2004). Academic Supervision: seeking metaphors and models for quality. *Journal of Further and Higher Education*, 28(4), 395–405. <https://doi.org/10.1080/0309877042000298876>
- Moleong, Lexy J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Mulyadi, (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Pres.
- Mulyasa (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosdakarya
- Muwahid Shulhan (2013). *Metode Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras
- Nanang Fattah. (2012). *Landasan Manajemen Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2008). *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nasution, S. (2008). *Kurikulum & Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nursalina, B., Lian, B., & Eddy, S. (2021). Influence of School Infrastructure and Work Environment on the Performance of High School Teachers.
- Prasetya, I., Akrim, A., & Sulamsi, E. Effective Competency Based School Model. *Jurnal Tarbiyah*, 27(1), 2020.
- Prasetya, I, Melvayetty, S., & Dewi, R. The Effect of Transformational Leadership and Academic Optimism Culture on Teacher Empowerment and Motivatioan Along Its Impact on the Effectiveness of Medan State Junior High School. *IJLRES - International Journal on Language, Research and Education Studies*. Vol. 4, No. 2, 2020. 276 - 290 *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP2021)*, 565(INCoEPP), 955–957. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.190>

- Prim Masrokan Mutohar. (2014). *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam)* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pustowo, Andi. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Raihani (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Purwokerto: STAIN Press.
- Rudolf Kempa, (2015) *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Studi tentang hubungan Perilaku Kepemimpinan, Ketrampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru*. Penerbit Ombak
- Savitri, E., & Sudarsyah, A. (2021). Transformational Leadership for Improving Teacher's Performance During the Covid-19 Pandemic. *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)*, 526(Icream 2020), 308–312.
- Saleh, M., & Mutiani, M. (2021). The Role of the Principal in Increasing Teacher Performance Through Periodic Academic Supervision. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1135–1141. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i2.889>
- Steinmann, B., Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2018). The Path Is the Goal: How Transformational Leaders Enhance Followers' Job Attitudes and Proactive Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02338>
- Sudarman Danim. Suparno. (2009) *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, (2013). *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS
- Syafaruddin (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Ciputat Press
- Taliziduhu Ndraha, (2000). *Manajemen Perguruan tinggi*, Jakarta: PT. Bina Aksara,
- Tarigan, Z. J. H., Sutapa, I. N., Mochta, J., & Suprpto, W. (2019). Measuring Teachers' Competency in Determining Students' Satisfaction through Electronic Internet Survey Method. *International Journal of Information and Education echnology*, 9(3), 236–240. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2019.9.3.1206>
- Uhar Saputra (2013). *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Reflika Aditama
- Ujang Wahyudin, E. Bahrudin, Maemunah Sa'diyah. *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Akhlak Peserta Didik*. Jurnal Tawazun Volume 11 No. 1 Januari – Juni 2018