

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Aminatul Juhri Purba¹, Amiruddin², Astri Novita Siregar³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia¹²³

Email: aminatulbanget88@gmail.com¹, amiruddin.spdi@umsu.ac.id², astrinovia2907@gmail.com³

Abstract

The aim of this research is to determine the leadership applied by the school principal to improve the performance of teachers at SMP Negeri 1 Sipispis so that they work more effectively and efficiently. The method used in the research is a descriptive approach with qualitative analysis, namely by using data collection techniques in the field through the process of interviews, observation and documentation. The research results show the principal's leadership in improving teacher performance at SMP Negeri 1 Sipispis with strategies, namely: Teacher task distribution meetings, directing teachers to create lesson plans, increasing teacher capacity through the MGMP program, monitoring and evaluating teacher performance. It is hoped that the participant leadership pattern implemented by the school principal will be able to improve teacher performance at SMP Negeri 1 Sipispis. Obstacles in improving teacher performance include the short term of principalship, the lack of discipline of some teachers due to the long distance from home to school, and the small income or honorarium received by teachers.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance

(*) Corresponding Author: Aminatul Juhri Purba/aminatulbanget88@gmail.com

PENDAHULUAN

Mendidik adalah proses pengembangan spiritual kehidupan suatu bangsa dan dimanfaatkan. sebagai. Alat untuk membuat dan. Mengembangkan kemanusiaan. sama sekali. kesuksesan. mekanisme. mendidik. atau. Sekolah. Oke. Kualitas staf dan evaluasi kepala sekolah, guru dan staf lainnya yang mendukung kegiatan dan tujuan sekolah.

Guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan dan mempunyai peranan paling penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Mutu pendidikan sekolah tergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Eh tidak. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru yang unggul adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Berikutnya PP Nomor 2005 Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 mengatur bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kemampuan pelaku pembelajaran, meliputi kemampuan mengajar, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial, dan kemampuan profesional. Kualitas guru akan menentukan kualitas pendidikan. (Mawaddah et al., 2020:100)

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus memperhatikan kepuasan kerja guru guna mencapai pendidikan yang bermutu. Kepuasan kerja merupakan komponen penting dari iklim organisasi dan hubungan antara manajemen dan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, baik menyenangkan maupun

tidak menyenangkan. Pentingnya kepuasan kerja guru bermula dari hubungannya dengan kinerja guru yang tentunya mempengaruhi hasil belajar siswa. Sikap kerja guru merupakan keyakinan yang dipegang guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan emosi tertentu, yang memberikan dasar bagi guru untuk melakukan reaksi atau perilaku tertentu berdasarkan pilihannya sendiri. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang memperlakukan pekerjaannya dengan sikap positif dengan sendirinya akan memenuhi tanggung jawab dan kedudukannya sebagai guru dan pendidik di sekolah. Sebaliknya guru yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya harus menjalankan tugas dan jabatannya yang hanya sekedar rutinitas. Sikap guru terhadap pekerjaan diwujudkan dalam kepuasan kerja dan motivasi kerja. Guru yang memiliki sikap kerja positif jelas menunjukkan kepuasan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. (Mawaddah et al., 2020:101)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola sikap yang digunakan seorang pemimpin untuk menghipnotis orang lain agar mereka mengikutinya. Berisi bentuk atau contoh kepemimpinan yang diterapkan untuk mendukung penggunaan satu atau lebih sikap atau gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, para pendukung tipe kepemimpinan ini berasal dari gaya atau perilaku kepemimpinan yang sebagian termasuk dalam teori kepemimpinan. Tiga tipe utama pemimpin adalah kepemimpinan otokratis, kepemimpinan independen, dan kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang berwibawa memiliki apa yang disebut sifat-sifat negatif. Pemimpin otokratis sering dianggap egois. Pemimpin yang independen berperan pasif dan cenderung membiarkan organisasi berjalan sendiri tanpa ikut campur dalam cara organisasi dikelola dan diarahkan. Tipe kepemimpinan demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan terbaik karena kelebihannya lebih besar daripada kerugiannya, terutama ketika anggotanya terlibat dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. (Mawaddah et al., 2020:102)

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan direktur pendidikan itu sendiri. Dalam kerangka kepala sekolah, manajemen pendidikan mengacu pada persoalan peningkatan kesempatan kepala sekolah untuk melakukan pertemuan dan mengajar secara efektif dalam lingkungan yang kondusif. Sikap kepala sekolah harus sedemikian rupa sehingga meningkatkan efektivitas guru dengan menunjukkan kebaikan, keakraban, dan kepedulian menyeluruh terhadap guru secara individu dan kolektif. Dalam organisasi, berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dan pengelolaan ditentukan oleh kepemimpinan, pengelolaan yang baik dapat dicapai melalui kepemimpinan dan dukungan kemampuan organisasi yang memadai, sebaliknya kepemimpinan yang lemah menjadi salah satu penyebabnya. Menyebabkan runtuhnya aktivitas birokrasi Indonesia. (Kompensasi et al., 2020:136)

Kinerja guru pada hakikatnya adalah keluaran atau kegiatan guru dalam memenuhi tanggung jawab pendidikannya. Kualitas kerja guru sangat menentukan kualitas hasil belajar, karena guru merupakan unit yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pembelajaran di sekolah. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru, perlu dijelaskan terlebih dahulu pengertian kinerja dan manajemen kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Kompensasi et al., 2020:137)

Kepemimpinan juga merupakan faktor kunci dan penentu tindakan politik dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini adalah inti dari manajemen organisasi dan sumber daya utama serta fokus dari semua aktivitas dalam organisasi. Upaya peningkatan kualitas organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Hanya ketika manajemen benar-benar mampu dan luar biasa maka dukungan dari bawah dapat terlihat secara konsisten. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting

ketika mencari kualitas yang dibutuhkan di sekolah mana pun. Sekolah berkembang ketika kepala sekolah memiliki visi dan memiliki kepemimpinan serta integritas pribadi untuk meningkatkan kualitas. (Amiruddin, 2019:12)

Kepala sekolah harus mengevaluasi kinerja guru. Dalam evaluasi ini, kepemimpinan kepala sekolah dapat melakukan perbaikan, pembinaan, dan meningkatkan keterampilan pengembangan guru, menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memajukan sekolah mencapai tujuan pendidikan. Pengelolaan seorang kepala sekolah harus memperhatikan dua hal: (a) kepemimpinan kepala sekolah sebagai pedoman kehidupan sekolah; (b) manajemen kepala sekolah harus memahami tugas dan tanggung jawabnya. (Guru) peduli dan penyayang terhadap keberhasilan sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin formal, pemimpin, pendidik, dan kepala sekolah juga berperan sebagai staf.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 05 November 2022, disambut oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis yang bernama Masriani Purba, S.Pd., M.Si, Masalah yang diidentifikasi oleh peneliti adalah bahwa upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal. Misalnya masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, dan saat jam pelajaran masih ada yang tidak segera masuk ke kelas. Dalam hal kepemimpinannya, kepala sekolah SMP Negeri 1 Sipispis selalu mengarahkan bawahannya untuk selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kepemimpinannya, namun kenyataannya guru kurang optimal dalam menerapkan disiplin dan melanggar aturan yang telah ditetapkan dengan mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Padahal kepala sekolah memberikan keteladanan bagi para pendidik di SMP Negeri 1 Sipispis dengan selalu disiplin dan datang tepat waktu. Sebelum kepala sekolah memberikan instruksi kepada bawahan, ia juga berusaha memberikan contoh yang baik agar bawahan melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Namun disisi lain peraturan yang dibuat tidak konsekuen dengan fakta dilapangan. tidak memberikan teguran atau sanksi kepada guru yang datang terlambat atau yang tidak hadir tanpa alasan, guru yang ditempatkan untuk mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang diampu, permasalahan lain dapat dilihat dari segi guru dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran (RPP) dan Silabus tidak lengkap dan tidak tepat waktu pada saat pengumpulan RPP dan Silabus, serta masih ditemukan ada guru tidak menggunakan media pembelajaran. Di sisi lain, dalam pelaksanaan pembelajaran, dimana guru masih belum mengetahui cara menggunakan metode yang berbeda dan memilih metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dalam proses pembelajaran, guru juga kurang dalam pengelolaan kelas. Kemudian kita akan melihat tentang evaluasi pembelajaran, dimana masih ada guru yang tidak mengevaluasi hasil pembelajaran atau merefleksi kegiatan yang dilakukan atau mengikuti program pendidikan remedial dan pengayaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, jenis penelitian ini adalah kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian lapangan yang memperoleh data dari lokasi penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode analisis kualitatif, yang akan mendeskripsikan data yang dikumpulkan dengan penekanan pada proses analisis data induktif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu penelitian dari bulan Maret s/d Juli 2023.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah warga seperti kepala sekolah dan guru SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Informan membutuhkan informasi untuk mengungkap fenomena yang tampak dipermukaan. Suatu fenomena yang terjadi secara simultan dalam ruang lingkup (konteks) penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting dan diperlukan terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Sipispis Kecamatan Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) observasi, 2) wawancara dan 3) studi dokumentasi..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

Kepemimpinan juga merupakan faktor kunci dan penentu tindakan politik dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini adalah inti dari manajemen organisasi dan sumber daya utama serta fokus dari semua aktivitas dalam organisasi. Upaya peningkatan kualitas organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Hanya ketika manajemen benar-benar mampu dan luar biasa maka dukungan dari bawah dapat terlihat secara konsisten. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting ketika mencari kualitas yang dibutuhkan di sekolah mana pun. Sekolah akan berkembang pesat jika dipimpin oleh orang-orang visioner yang memiliki jiwa kepemimpinan dan integritas pribadi untuk meningkatkan mutu. (Amiruddin, 2019:12)

Kepemimpinan penting dalam kehidupan kita, baik di sekolah, rumah, masyarakat, negara, dan negara. Jika ayah adalah pemimpin keluarga, maka kepala sekolah adalah orang yang menikmati status tertentu dalam masyarakat, bahkan di negara-negara yang diketahui memiliki presiden. Tanggung jawab seorang pemimpin sangatlah besar. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu baru kemudian memimpin orang lain. Kepemimpinan merupakan hubungan erat antara seseorang dengan sekelompok orang demi kebaikan bersama. Al-Qur'an menyatakan bahwa Tuhan menciptakan manusia dengan tujuan untuk menjadi Khalifah fil Ardhi, sehingga wajar jika manusia harus mampu memimpin dirinya sendiri dan mampu memimpin orang lain. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan atau sistem sekolah Islam harus bangkit melalui kinerja kelembagaan yang efektif dan efisien. Sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran sekolah, kepala sekolah harus mampu meyakinkan masyarakat bahwa segala sesuatunya berjalan lancar, termasuk perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, pengamanan dan penggunaan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya siswa, dan sebagainya. kerjasama antara sekolah dan orang tua, dan kemungkinan kerjasama. Untuk memenuhi persyaratan ini, pemimpin sekolah harus memiliki keterampilan yang sesuai, termasuk pengetahuan profesional, keterampilan mengajar, keterampilan manajemen dan keterampilan sosial. (Amiruddin et al., 2022 :9)

Perilaku kepemimpinan yang positif mendorong pengarahannya kelompok dan mendorong orang-orang untuk bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan

lembaga pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai hubungan langsung dengan sekolah. Beliau adalah Kepala Wali Pendidikan dan mengawasi berbagai kegiatan pembelajaran dan pendidikan dalam kerangka tersebut. Keberhasilan suatu sekolah bergantung pada besar kecilnya tugas yang dilaksanakan, kepribadiannya, dan kemampuannya dalam menanggapi faktor sosial. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berupaya menciptakan kondisi sosial yang mendukung berfungsinya sekolah yang dikelolanya. (Amiruddin et al., 2022:10)

Kepala sekolah melakukan pertemuan untuk mengevaluasi kinerja guru, yang dapat diinformasikan melalui hasil penelitian yang dilakukan. Tujuan diadakannya rapat evaluasi kinerja guru adalah untuk memahami kinerja guru dan keberhasilan siswa dalam kegiatan pembelajaran, serta memahami segala kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama kekurangan-kekurangan setelah dilakukannya penyatuan. Proses penilaian akan ditangani bersama dan pihak yang bertanggung jawab akan mengambil tindakan tindak lanjut atas kelemahan tersebut. Setelah itu dilakukan evaluasi berkelanjutan, yaitu terlihat kemajuan atau kekurangan dalam proses yang diamati. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan evaluasi kinerja guru, meskipun hasilnya kurang optimal.

Guru merupakan tenaga fungsional yang memajukan pendidikan dan mempunyai kemampuan merancang dan melaksanakan program pendidikan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja guru dan terus meningkatkan pemahaman guru terhadap kualifikasinya sehingga dapat memuaskan diri sendiri dan siswanya. Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu tanggung jawab guru untuk memaksimalkan pendapatannya.

Kepala SMP Negeri 1 Sipispis mempunyai strategi tersendiri dalam memimpin untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi yang baik juga dapat melahirkan metode yang baik. Kepala sekolah harus menyusun strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan melalui kolaborasi. Strateginya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan mendorong seluruh tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.
- b. Pemberdayaan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kerja sama mengandung arti bahwa dalam profesionalisme tenaga kependidikan sekolah, kepala sekolah harus mengutamakan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak terkait lainnya dalam melaksanakan berbagai kegiatan.
- c. Memberikan kesempatan kepada tenaga pengajar untuk meningkatkan profesionalismenya, karena kepala sekolah harus meningkatkan profesionalismenya dari lubuk hati yang paling dalam dengan cara yang meyakinkan.
- d. Kepala sekolah harus berusaha mendorong seluruh tenaga pengajar dan kependidikan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah juga harus memiliki metode yang tersedia untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk pembagian tugas, pembinaan, perbaikan, dan metrik evaluasi. Deskripsinya adalah sebagai berikut:

- a. Penugasan tanggung jawab. Guru Peningkatan kinerja guru memerlukan pembagian tanggung jawab antar kepala sekolah. Pembagian tugas untuk meningkatkan kinerja merupakan hal yang penting bagi kepala sekolah. Dalam hal pembagian tugas, Kepala SMP Negeri 1 Sipispis memberikan tugas kepada guru pada suatu rapat sebelum pengajaran dimulai.
- b. Memerintahkan guru untuk membuat RPP. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu membimbing dan mengawasi guru. Pembagian tugas guru tidak terlepas dari rancangan proses pembelajaran (RPP). Setiap guru yang mengajar

- pasti mempunyai rencana pengajaran. Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk mengembangkan rencana pembelajaran sebelum pengajaran dimulai.
- c. Meningkatkan kemampuan guru. Peningkatan kapasitas guru memerlukan dorongan, motivasi dan kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah. Mendorong motivasi dan kerjasama akan memudahkan peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah terlibat dalam peningkatan kapasitas dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam program kegiatan MGMP. Melalui program MGMP, kinerja guru dapat meningkat.
 - d. Monitoring dan evaluasi. Evaluasi ini penting untuk memahami apakah rencana yang dilaksanakan telah tercapai. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui apakah program yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru. Evaluasi kinerja guru dilakukan minimal dua kali dalam setahun, yaitu pada pertemuan awal dan akhir tahun ajaran. Penilaian untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa strategi kepemimpinan kepala SMP Negeri 1 Sipispis dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) membagi tanggung jawab guru; 2) membimbing guru membuat RPP; 3) meningkatkan kemampuan guru melalui MGMP rencana, 4) memantau dan mengevaluasi peningkatan kinerja Guru.

Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

Yang dimaksud dengan “pola” pada umumnya merujuk pada contoh, referensi, dan variasi dari sesuatu yang diciptakan dan dihasilkan. Pola adalah suatu tampilan grafik, suatu tata cara kerja yang teratur, sistematis, dan memuat gagasan-gagasan deskriptif atau penjelas. Model kinerja diartikan sebagai model/bentuk atau prosedur yang diterapkan oleh suatu organisasi atau lembaga pendidikan untuk menyelaraskan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pegawai atau tenaga pengajar dengan kebutuhan pekerjaannya, menunjukkan kemampuannya dan berhasil melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil suatu tugas atau kegiatan tertentu, yang terdiri dari tiga aspek, yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau kegiatan tersebut, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan tersebut. bekerja agar harapan efeknya dapat tercapai. Kinerja diartikan sebagai wujud kemajuan kerja berdasarkan pengetahuan, sikap, dan motivasi. Efisiensi adalah upaya seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil pekerjaan yang dilakukan secara sah, tidak sah dan sesuai dengan peraturan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Moral dan etika. (Sonedi et al., 2018:15)

Gaya kepemimpinan seseorang cenderung tetap sama dalam segala situasi, atau gaya kepemimpinan seseorang bersifat fleksibel atau “fleksibel”. Metode pengelolaan pendidikan lebih baik tercermin pada berbagai model perumusan kebijakan yang diterapkan dalam pelaksanaan pengelolaan. Kepala sekolah, guru, dan staf sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan sangat terlihat jelas dalam gaya dan strategi manajemen yang berupaya menggerakkan seluruh warga pendidikan untuk berpartisipasi dalam program pendidikan dan mensosialisasikan hubungan guru. dan siswa. Kepemimpinan yang maju tidak terlepas dari partisipasi pengikut. Suatu program pelatihan tidak dapat berjalan lancar tanpa partisipasi pengikut dalam jumlah besar. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan seseorang. Jika calon manajer

pelatihan atau penyedia pelatihan kurang memiliki motivasi, kecil kemungkinannya mereka untuk belajar atau bekerja dengan baik. (Sidiq&Khoirussalim, 2021:5)

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 5 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Gaya kepemimpinan yang rendah hati dan ramah membuat guru bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas. Selain itu, kepala sekolah siap membantu jika ada kendala, misalnya dengan menawarkan paket online, selalu mengikuti kegiatan sekolah, bahkan terkadang mengundang semua guru dan staf untuk makan.

Kendala-kendala yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis

Tujuan manajemen merupakan kerangka kerja ideal/filosofis yang dapat memandu tindakan setiap manajer dan juga memberikan ukuran untuk mencapainya. Tujuan kepemimpinan adalah agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien dengan setiap kegiatan yang dilaksanakan. Untuk mencapai tujuan manajer, manajer harus melakukan tugas manajerialnya. Supardi menyebutkan fungsi administrasi sebagai: (a) merumuskan kebijakan dan kebijakan umum (b) Libatkan anggota kelompok (guru, dosen) dalam berbagai kegiatan, (c) Bantu anggota tim dengan pemecahan masalah dan pemecahan masalah, (d) Ciptakan dan promosikan semangat tim atau promosikan semangat tinggi di antara anggota tim, (e) Melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan, (f) Bagikan dan delegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada semua anggota tim sesuai dengan tugas dan metode operasi mereka, (g) Meningkatkan daya kreatif anggota tim, (h) Menghilangkan rasa malu dan rendah diri di antara anggota kelompok, sehingga berani mengemukakan pendapatnya untuk kepentingan bersama.

Dalam proses peningkatan kinerja guru, tidak semuanya berjalan sesuai rencana, dan terkadang terdapat kendala dalam pengelolaan lembaga yang menghambat pemimpin dalam memenuhi tanggung jawabnya, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan rencana. Berencana. Kepala sekolah menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja guru, menurut penelitian yang dilakukan peneliti SMP Negeri 1 Sipispis. Hambatan atau keterbatasan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) Masa jabatan kepala sekolah yang singkat; 2) Faktor kedisiplinan; 3) Faktor pendapatan atau remunerasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian peneliti dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil studi lapangan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sipispis ditemukan beberapa strategi yaitu: (a) Rapat penetapan tugas guru, (b) Membimbing guru dalam membuat RPP, (c) Peningkatan Kompetensi guru melalui program MGMP, (d) Memantau dan mengevaluasi kinerja guru
2. SMP Negeri 1 Sipispis Model kepemimpinan seorang kepala sekolah tergantung pada kemampuannya memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dipimpinnya. SMP Negeri 1 Sipispis Dalam hal peningkatan kinerja guru, model kepemimpinan peserta didik adalah yang diterapkan oleh kepala sekolah, salah satu sikap kepemimpinan yang ditunjukkan adalah kesediaan membantu guru menyusun RPP untuk pembelajaran baru dan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan seluruh guru. dan staf Pekerja dan siswa selalu tiba di sekolah tepat waktu dan mengawasi kegiatan pembelajaran dan kebersihan

- lingkungan sekolah serta berpartisipasi dalam hal-hal yang berorientasi pada tujuan. Jadi kepala sekolah lebih terlihat seperti mitra kerja yang saling mendukung.
3. SMP Negeri 1 Sipispis Kendala yang dihadapi pimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru: Pertama, kekosongan jabatan kepala sekolah, kedua, kurangnya disiplin sebagian guru karena jauhnya jarak rumah dan sekolah, dan ketiga, pendapatan atau remunerasi kecil yang diterima oleh guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A., Nasution, S. R., Hutasuhut, S., Isa, M., & Zaini, F. (2022). Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts Pab-1 Sampali. *Jurnal Muara Pendidikan*, 7(1), 9–13.
- Kompensasi, P., Ariesa, Y., Kamal, J., Emmanuel, A., Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P., Ahmad, S., Utari, A. S., Puspita, Y., Imansyah, M., Arafat, Y., Wardiah, D., Yulianti, E., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2).
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4037>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Sidiq, U., & Khoirussalim. (2021). Buku Kepemimpinan Pendidikan. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang* (Vol. 3).
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>