

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD INPRES TAMARUNANG KABUPATEN BANTAENG

Ahmad Fadhlan Maulana^{1*}, Muhlis Madani², Nurbiah Tahir³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to determine the leadership style of school principals in improving teacher performance at SD Inpres Tamarunang. The method used in this research is qualitative with a descriptive approach and data is collected using observation, interview and documentation techniques using the Hersey and Blanchard style policy implementation model. With good leadership in schools, teacher performance can improve. The results of the research show that the application of the leadership style of the principal of SD Inpres Tamarunang, Bantaeng Regency by directing/directing, coaching/coaching, supporting/supporting and delegating/delegating has been implemented well in improving teacher performance at SD Inpres Tamarunang, Bantaeng Regency.

Keywords: *leadership style, teachers, teacher performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Tamarunang, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan data dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan model implementasi kebijakan gaya Hersey dan Blanchard. Dengan baiknya kepemimpinan yang terdapat pada sekolah maka dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng dengan mengarahkan/directing, melatih/coaching, mendukung/supporting dan mendelegasikan/delegation sudah terlaksana dengan baik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Tamarunang kabupaten Bantaeng.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, guru, kinerja guru

* ahmad@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan masyarakat yang diharapkan dapat menciptakan manusia yang berkualitas, untuk mewujudkan harapan tersebut secara formal pendidikan diselenggarakan di sekolah (Adam et al., 2021). Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila dalam penyelenggaraannya dikelola dengan tepat dari mulai proses merencanakan, mengorganisasikan, pelaksanaan, serta evaluasi. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 158 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal pasal 1 Ayat 1 menyebutkan bahwa. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang keperluan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”(Ilmah et al., 2022).

Sejalan dengan era informasi dan globalisasi serta tingginya kompetisi antar negara dalam segala bidang, pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan mendasar karena pendidikan merupakan salah satu

penentu mutu Sumber Daya Manusia. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya sumber kekayaan alam, melainkan terletak pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) (Wiralestari & Fredy O, 2018).

Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) sangat erat kaitannya dengan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan manajemen yang baik dan terpenuhinya syarat serta segala komponen dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga pendidik (guru), sarana dan prasarana serta biaya. Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya memenuhi syarat tertentu. Beberapa komponen pendidikan yang paling banyak berperan adalah guru yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, tetapi bukanlah satu satunya faktor penunjang keberhasilan karena masih ada faktor lain seperti kurikulum, sarana prasarana, dukungan masyarakat, dan komite sekolah.

Pada umumnya pekerjaan guru ada dua. Pertama sebagai pendidik yaitu menanamkan nilai-nilai, menjadi suri tauladan dalam berkata dan bersikap, serta memberi motivasi agar para siswa tumbuh menjadi manusia yang sempurna yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap serta memiliki kepribadian yang luhur dan menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab. Kedua sebagai pengajar yaitu yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, menyampaikan pengajaran, menamakan pengetahuan, dan memberikan keterampilan kepada peserta didik.

Mengingat peran sentral guru seperti yang diuraikan di atas, guru dituntut bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan layanan yang sebaik baiknya kepada pengguna sekolah seperti siswa, orangtua, dan masyarakat. Kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi kualitas sekolah.

Tugas guru di masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru yang senantiasa berupaya melakukan berbagai peningkatan serta dan inovasi penyesuaian dalam penguasaan kompetensinya. Guru adalah orang yang

langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan dan pengajaran yang muaranya menghasilkan tamatan yang diharapkan. Ada beberapa alasan mengapa kinerja guru perlu dikaji lebih lanjut Pertama: Peran guru belum dapat tergantikan oleh alat atau mesin apapun seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas guru tidak sekedar memberikan pelajaran, tetapi guru merupakan pusat tauladan dan panutan yang semua itu hanya bisa dilakukan oleh orang yang memiliki karakter khusus sebagai pendidik, tidak bisa dicontohkan oleh gambar atau robot yang dijalankan oleh mesin. Kedua: Adanya fenomena penurunan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari tugas guru yang hanya mengajar saja tetapi fungsi mendidiknya berkurang, merasa tugasnya hanya di sekolah saja sedangkan di luar sekolah bukan tanggungjawabnya. Hal ini terlihat seringnya terjadi perkelahian antar pelajar dan tidak ada satu gurupun yang turun ketika terjadi perkelahian tersebut. Ketiga: Adanya fenomena kurangnya kemauan untuk meningkatkan kinerja profesionalnya sebagai guru, terlihat dari kurangnya penguasaan teknologi yang bisa dimanfaatkan dalam pembelajaran seperti ketidakmampuan dalam penggunaan computer, LCD, dan

tidak ada keinginan untuk bisa menguasainya. Padahal hal tersebut di era informasi dan teknologi penguasaan alat alat tersebut merupakan suatu kebutuhan dan keharusan (Ayuningtyas, n.d.).

Kualitas fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah sangat menentukan baik buruknya kinerja seorang guru. Namun dalam kenyataannya masih banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala sekolah seperti rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya inovasi dalam mengembangkan sekolah, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, dan kurang beraninya dalam mengadakan perubahan, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang professional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya kinerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada rendahnya kinerja guru.

Kinerja dipengaruhi guru tidak oleh kualifikasi hanya dan kompetensinya sebagai guru melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan, diantaranya adalah faktor budaya sekolah. Meningkatkan kinerja guru bukanlah

hal yang mudah seperti membalik tangan, tetapi merupakan hal yang berat bagi guru maupun kepala sekolah. Perlu adanya kerjasama, koordinasi dan kesepekatan bersama dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif demi mewujudkan tujuan dan kualitas sekolah yang lebih baik. Dua hal yang paling mendasar dalam sebuah sekolah sekolah yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sekolah.

Karakteristik seorang kepala sekolah yang memiliki integritas yang tinggi, memiliki keteladan, ketegasan, rasionalitas, objektivitas, dan lain sebagainya akan dapat meningkatkan kinerja guru. Di samping itu pula selain fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah budaya sekolah yang kondusif akan sangat menunjang terciptanya kualitas lulusan yang baik.

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Prayudi, (2018) “pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta; bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan”. Seorang

pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Hal tersebut dikarenakan jiwa kepemimpinan merupakan tonggak utama sebuah organisasi (Ma'shumah, 2018). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Menurut Wahjosumidjo, (2010) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu. Sampai saat ini kepemimpinan merupakan faktor yang dianggap sangat penting. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan suatu organisasi, bahkan hampir semua kehidupan manusia dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Pemimpin yang berada dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki gaya dalam kepemimpinannya. Menurut “gaya kepemimpinan yaitu orientasi pada pekerja, yang menggambarkan pentingnya hubungan manusiawi yang merupakan kebutuhan setiap individu dan orientasi pada produksi yang menekankan pada aspek produksi dan aspek teknik dalam pekerjaan dengan menggambarkan pegawai sebagai pekerja semata”, Menurut Karwati & Priansa (Sola, 2017) “gaya kepemimpinan adalah suatu pola

perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain”.

Seorang pemimpin juga bertindak sebagai pengawas anggotanya dan menyediakan cara penyelesaian masalah yang dihadapi anggota. Dengan demikian, anggota organisasi tidak perlu repot-repot memikirkan apapun dan cukup melakukan tindakan atas keputusan yang diambil oleh pemimpinnya. Kepemimpinan otokrasi sangat sesuai dengan anggota yang berkompotensi rendah tetapi berkomitmen yang tinggi (Badu & Djafri, 2013).

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin. Menurut (Prayudi, 2018) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksana hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor – faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi dan perubahan lokasi kerja (Mangkunegara, 2016).

Menurut Sutrisno (2010) dalam Mangkunegara (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta

kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009:25), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Meskipun mungkin ada peningkatan kinerja yang terjadi tanpa intervensi langsung dari gaya kepemimpinan, tetapi pengaruh pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan tim sering kali menjadi faktor kunci dalam mencapai peningkatana kinerja yang signifikan. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan terorganisir seringkali dipengaruhi oleh peran aktif pemimpin dalam memberikan arah, memberi inspirasi, serta memfasilitasi lingkungan yang mendukung untuk pencapaian tujuan bersama. Jadi, meskipun mungkin ada peningkatan kinerja tanpa intervensi langsung dari kepemimpinan, kehadiran dan peran pemimpin dapat mempercepat dan meningkatkan proses tersebut.

Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat

menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidjo (2010) secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan.

Mukrimaa et al., (2016) Mendefinisikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Wahjosumidjo (2010), mendefinisikan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung

jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam memimpin, yaitu: a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.

Guru diambil dari pepatah Jawa yang diperpanjang dari kata “gu” digugu yaitu dipercaya, dianut, dipegang kata-katanya, “ru” ditiru artinya dicontoh, diteladani, ditiru, diteladani segala tingkah lakunya. Menurut Thoha (1999) Guru adalah orang yang mendidik, guru juga orang yang sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai pendidikan.

Guru mengacu pada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman kepada orang lain. Guru berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya, dan mampu melakukan tugas

sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

METODE

Penelitian ini berlangsung di SD Tamarunang. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif, yang dimana jenis penelitian ini menjelaskan mengenai suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata, tulisan serta lisan dari pelaku yang dapat diamati (Sugiyono, 2013).

Adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif Kualitatif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pemaparan dan pengalaman yang dialami oleh informan.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akurat sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu penelitian sosial yang ilmiah (Teguh et al., 2023). Adapun cara-cara tersebut dapat dibagi atas tiga bagian, yakni melalui: observasi atau pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengelola data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan dengan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan

berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahannya, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Ada beberapa metode dan teknik untuk melakukan analisis tergantung pada industri dan tujuan analisis. Teknik analisis data yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data kualitatif yang merupakan Teknik pengelolaan data yang dimana datanya berbentuk non numerik serta terfokus pada kualitasnya. Semakin lengkap penjelasannya yang ada pada data tersebut, maka akan semakin bagus datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan karakteristik dan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan pada suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan pendidikan (Nurhidayati, 2018). Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan atmosfer di sekolah dan juga berdampak pada keseluruhan kualitas sekolah dan pencapaian siswa.

Maka Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD

Inpres Tamarunang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik dengan menggunakan gaya pendekatan dan kerjasama yang baik dengan guru-guru maupun pihak sekolah lainnya. Adapun kepemimpinannya adalah dengan melakukan fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa, mengadakan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan pendekatan kelas dengan berinteraksi melihat langsung kegiatan proses belajar mengajar. Kemudian dari pernyataan itu dapat didefinisikan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis yang dimana dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang diterapkan juga tergolong pada kepemimpinan yang transformasional, yang dimana Kepala Sekolah menginspirasi dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui contoh, dorongan dan dukungan yang kuat.

Mengarahkan (*Directing*)

Menurut Hersey dan Blanchard mengarahkan adalah memberikan intruksi yang jelas dan memberikan bimbingan spesifik kepada bawahan

yang mungkin memiliki tingkat kesiapan yang rendah dalam melaksanakan tugas. Model serta pola dari *directing* ditentukan oleh kebiasaan serta adat yang berlaku dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun kelompok dalam penelitian ini adalah kepala sekolah terhadap guru-guru.

Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan gaya kepemimpinannya yaitu memberikan arahan. Segala usaha ditujukan untuk membuat bawahan senantiasa mencapai hasil yang baik dari diri sendiri guna meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan yaitu dengan mengadakan rapat evaluasi guna memberikan informasi yang menjadi kekurangan pada saat melaksanakan tugas kemudian kepala sekolah memberikan saran kepada guru guna meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memperluas pengalaman guru, pembinaan dan mengintergerasikan tujuan sekolah yang didasarkan pada visi dan misi yang ditetapkan.

Melatih (*Coaching*)

Menurut Hersey dan Blanchard Melatih adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan

dukungan intensif kepada bawahan yang sudah memiliki tingkat kesiapan yang cukup tinggi. Gaya ini menggambarkan hubungan yang lebih kolaboratif, memungkinkan bawahan untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru atau coaching guru digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam mengajar.

Kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dan memberikan kontribusi kepada sekolah dengan beberapa arahan yang dijelaskan diatas maka kepala sekolah kemudian memberikan pelatihan/*coaching* kepada guru dengan tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan hasil penelitian berupa wawancara dan observasi pada SD Inpres Tamarunang Kab Bantaeng maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan pelatihan kepada guru yaitu ketika adanya perubahan kurikulum maka kepala sekolah langsung memberikan pelatihan.

Mendukung (*Supporting*)

Menurut Hersey dan Blachard Mendukung adalah memberikan dukungan emosional, memberikan pujian dan memastikan psikologis bagi bawahan guna untuk meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan. *Supporting* atau mendukung dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberikan dukungan yang positif, bantuan, dan sumber daya kepada guru agar mereka bisa lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik.

Seorang kepala sekolah yang efektif dalam mendukung meningkatkan kinerja guru harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang fleksibel dan memahami kebutuhan individu. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang memberi fasilitas yang mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas sehingga mampu meningkatkan kinerja guru terkhusus di SD Inpres Tamarunang.

Maka berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah pada SD Inpres Tamarunang dalam memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan memberikan pengakuan sebagai bentuk

apresiasi terhadap kinerja guru dan kepala sekolah memberikan izin terhadap guru untuk mengikuti diklat sebagai bentuk dukungan dari kepala sekolah.

Mendelegasikan (*Delegation*)

Menurut Hersey dan Blanchard Mendelegasikan adalah memberikan tanggung jawab dan kepercayaan yang tinggi kepada bawahan yang sudah memiliki tingkat kesiapan yang sangat baik. Pemimpin dalam gaya ini memberikan otonomi yang luas kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri dalam melaksanakan tugas tugas mereka. Mendelegasikan memungkinkan bawahan untuk berkembang lebih lanjut, memperluas tanggung jawab mereka dan merasa dihargai dalam pengambilan keputusan. Delegasi dapat membantu meningkatkan efisiensi, meningkatkan motivasi, dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim (E Lovenda, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan peneliti pada kepala sekolah SD Inpres Tamarunang maka dapat disimpulkan bahwa delegasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan

kinerja guru seperti pengelolaan tugas rutin maupun partisipasi dalam pengambilan keputusan tersebut dapat menjadi strategi manajemen yang efektif untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab, serta memperdayakan guru serta membantu dalam peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Pada aspek mengarahkan yaitu kepemimpinan kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dapat dikatakan berperan baik. Ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dalam memberikan arahan dengan mengadakan rapat guna mengevaluasi kerja guru sehingga dapat melihat perkembangan tingkat kinerja guru pada SD Inpres Tamarunang melihat metode – metodenya, kemudian pada akhirnya kepala sekolah memberikan saran-saran maupun arahan berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru serta dengan komunikasi yang efektif maka akan lebih mudah memahami tugas dan arahan yang diberikan. Pada aspek melatih yaitu kepemimpinan kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dapat dikatakan berperan baik, hal ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah mejmberikan pelatihan dalam menghadapi perubahan kurikulum. Pada aspek mendukung yaitu kepemimpinan

kepala sekolah dapat dikatakan berperan secara baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan dari kepala sekolah dalam memotivasi terhadap guru dan memberikan pengakuan atau pujian terhadap pencapaian kinerja guru. Pada aspek mendelegasikan yaitu kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan berperan secara baik. Ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dengan melibatkan bawahan berpartisipasi dalam Pengambilan Keputusan tersebut dapat menjadi strategi manajemen yang efektif untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab, serta memberdayakan guru serta membantu dalam peningkatan kinerja guru.

REFERENSI

- Adam, W., Permanasari, A., & Hamidah, I. (2021). Sustainability Literacy of Student's Junior High School at Science Learning in Schools. *Jurnal Pendidikan MIPA*, 22(2). <https://scholar.archive.org/work/5upc5jakirf3tftzmn2df3eliy/access/wayback/http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/jpmipa/article/download/23276/pdf>
- Ayuningtyas, D. (2017). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 9(1), pp. 1-29.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Djunaini. (2017). The Principal's Leadership in Improving Teacher Performance. *Jurnal Tarbiyatuna*, 2(1), pp. 89-118.
- Hafidulloh., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru. *Bintang Pustaka Madani*, 1(1).
- Fauzi, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JTEM (Journal of Islamic Education Management)*, 5(2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Leadership style: Attitudes and behaviors. *Training & Development Journal*, 36(5), pp. 50-52.
- Ilmah, S. N., Latifah, N., & Magdalena, I. (2022). Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang. *MASALIQ*, 2(1), pp. 12-25.
- Lavenda, B. H. (2019). *Nonequilibrium Statistical Thermodynamics*. New York: Courier Dover Publications.
- Ma'shumah, K. (2018). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Surakarta: Mediatama.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., CITRA, A. Y., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Pengembangan Media Pembelajaran Yukiba dengan Konten Cinta Lingkungan untuk Meningkatkan Keterampilan Membaca Permulaan Peserta Didik Kelas I Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Pendidikan*

- Guru Sekolah Dasar*, 6(August), p. 128.
- Manalu, A. V. (2016). Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), pp. 114-120.
- Sola, E. (2020). Kepemimpinan Pendidikan dan Essential Traits. *Idarah*, 4(2), p. 270.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarti, C. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Smk Negeri 1 Palasah Kabupaten Majalengka. *Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi*, 2(02), pp. 85–98. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v2i02.2179>
- Teguh, M. T. S., Wulan, T. N., & Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif dan Kualitatif pada Metode Penelitian. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), pp. 5962–5974.
- Thoha, M. (1999). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Konsep Pemasaran Digital Komunikasi Pemasaran Digital Berbasis Umkm Kearifan Lokal Pada Olahan Khas Pontianak Kue Bingka. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), pp. 951-952.
- Wiralestari, & Fredy O. (2018). Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Proses Pelayanan Publik Terhadap Pemanfaatan E-Government. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), pp. 1–8.