**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah**
2. **Definisi Kepemimpinan**

Kepemipinan sebagai salah satu fungsi manajemen dan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisai. Suatu organisasi akan berhasil dan bahkan juga gagal, sebagai besar ditentukan oleh kepemimpinan ini. Oleh karena kepemmpinan menjadi pusat perhatian manusia. Kepemimpinan sangat dibutuhkan, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disuatu pihak manusia-manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, sementara dipihak lain ada yang mempunyai kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Pengertian kepemimpinan menurut Driwat dalam Soetopo dan Soemanto mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.[[1]](#footnote-2)

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil pemahaman bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang memerlukan kemampuan khusus dalam memimpin karena dalam kepemimpinan terdapat berbagai macam karakter bawahan sehingga memerlukan suatu kecermatan dan ketelitian dalam mengambil keputusan agar yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh ahli: M Ngalim Purwanto dalam bukunya “Administrasi dan Supervisi Pendidikan“. Mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai tokoh, antara lain: Amitai Etzioni mengemukakan “kepemimpinan adalah kekuatan(power) yangdidasarkan atastabiat atau watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatif. RalphMStokdill menyatakan kepemipinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepadapenentuan dan pencapaian tujuan. James Lipham menyatakan kepemimpinan adalah permulaan dari suatu struktur dan prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi.[[2]](#footnote-3)

Menurut Soetopo dan Soemantokepemimpinan adalah suatu kegiatandalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama.[[3]](#footnote-4)

Menurut D.E. McFarland mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah satu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.J.M Pfiffnermengemukakanbahwakepemimpinanadalahseni mengkordinasidan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang dinginkan.

Prof.Dr. Sudarwan Danim dalam bukunya “Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik”. mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.[[4]](#footnote-5)

Beberapa definisi tersebut memberi gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Definisi Kepemimpinan dilahirkan oleh perilaku dan sifat seseorang. Jadi kepemimpinan dapat dilihat dari segi perilaku dan sifat yang dimunculkannya.

Kepemimpinan (leadership style) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain.[[5]](#footnote-6)

Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perlakukannya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Menurut Erdiyanti, Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan,carapemimpin bertindak,dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya’’.[[6]](#footnote-7)

Banyak terdapat pengertiankepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yang pada dasarnya kepemimpinan akan ditentukan oleh berbagai faktor yaitu dari segi latar belakang pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut.[[7]](#footnote-8) Pemimpin yang menilai bahwakepentingan organisasi harus lebih didahulukan dari kepentingan individu akan memiliki kecenderungan untuk melakukan kepemimpinan yang berorientasi pada orang-orang.

1. **Bentuk-Bentuk Kepemimpinan**

Kepala sekolah selaku pemimpin harus mampu mempengaruhi tingkah laku bawahannya, baik staf maupun guru. Aktifitas keorganisasian sekolah tidak akan berjalan sesuai harapan jika kepala sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap bawahannya. Sugesti atau proses mempengaruhi orang agar mau mengikuti apa yang dikatakan, maka hal itu dapat diterapkan melalui kepemimpinannya.

Kemudian Gatto dan Salusu dalam Zulkifli mengemukakan Empat bentuk Gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Direktif

2) Gaya Kepemimpinan Konsultatif

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

4) Gaya Kepemimpinan Free-rein[[8]](#footnote-9)

Kepemimipinan direktif, pada umumnya pemimpin membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaanya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak seperti yang diizinkan. pada dasarnya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan otorier.

Kepemimpian konsultatif, kepemimpinan ini dibangun diatas kepemimpinan direktif kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi.Fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberi bimbingan motivasi, memberi nasehat dalam rangka mencapai tujuan.

Kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan ini bertolakdari kepemimpinan konsultatif yang biasa berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin danbawahan. Pemimpincenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab mereka. Sementara itu kontak konsultatif tetap berjalan terus. Dalam kepemimpinan ini pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerja sama,dan memberi dorongan dalam pengambilan keputusan.Perhatiandiberikan kepada kelompok.

Kepemimpinan free-rein atau disebut juga kepemimpinan delegasi yaitu kepemimpinan yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan ini hanya bisa berjalan apabila staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkahlaku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatupola atau bentuktertentu.Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersiapkan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai kepemimpinan.[[9]](#footnote-10)

Kepemimpinan yang sering digunakan oleh seorang pemimpin khususnya kepala sekolah, seperti yang dikemukakan oleh Ngali Purwanto, yaitu kepemimpinan otokratis, demokratis, laizzer fair. [[10]](#footnote-11)

1. **Deskripsi Kepala Sekolah**

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpinsuatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.[[11]](#footnote-12)

Ahli lain mendefinisikan kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dn tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab secara teknis akademik saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya, serta hubungan dengan masyarakat sekitar merupakan tanggung jawabnya pula.[[12]](#footnote-13)

Inisiatif dan kreatif yang mengarahkan kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepalah sekolah. Kepala sekolah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid serta pihak pemerintah setempat.

Kepala sekolah tidak hanya sebagai orang tua yang memiliki otoritas untuk memimpin, akan tetapi juga sebagai penunjang utama dalam rangkaterciptanya akuntabilitas keberhasilan guru dalam pencapaian prestasi siswa sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Tugas dan tanggung jawab yang petama dari para pemimpin di sekolah adalah menciptakan sekolah menjadi semakin efektif, dalam arti menjadi semakin bermanfaat bagi sekolah itu sendiri dan bagi masyarakat luas. Penggunaannya, sekolah sebagai sistem sekolah yang memberdayakan seluruh komponen yang ada didalamnya secara terpadu, satu sama lain yang saling berkaitan erat dan mendorong kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan antara lain , input, proses dan output.

Kepemimpinan merupakaan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja bawahan, maka kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru.Dalam hal ini, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengarahkan tenaga pendidik yang ada dalam sekolah tersebut. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang efektif dan efesien.

Kepala sekolah juga harus bertindak sebagai manager ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemendengan baik, meliputi:

(1) Perencanaan,

(2) Pengorganisasian,

(3) Pengarahan,

(4)Pengawasan.[[13]](#footnote-14)

Kepala sekolah sebagai pelaksanaan suatu tugas yang syarat dengan harapan dan pembaharuan.Kemasan cita-cita mulai pendidikan kita secara tidak langsung diserahkan kepada kepala sekolah. Optimisme orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan putera-putrinya pada sekolah tertentu tidak lain berupa fenomena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah.

Sekolah sebagai suatu komunitas pendidikan membutuhkan figur pemimpin yang dapat mendayagunakan semua potensi yang ada dalam sekolah untuk suatu visi dan misi sekolah.Pada level ini, kepala sekolah sering dianggap satu atau identik, bahkan secara begitu saja, dikatakan bahwa wajah sekolah ada pada kepala sekolahnya.

Maka dengan ini dapat disimpulkan, Bahwa pemimpin sebagai motor penggerak yang senantiasa mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya supaya merekamau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam rangka mencapai tujuan.

Pemimpin sebagai motor penggerak yang senantiasa mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya supaya merekamau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam rangka mencapai tujuan.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan yang baik sehingga mampu membawa para bawahan untuk mencapai tujuan yang di rencanakan.

**B. Hakekat Kinerja Guru**

**1. Definisi Kinerja Guru**

Guru sebagai salah satu komponen pendidikan yang tugasnya tidak dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain di dalam pelaksanaan proses pembelajaran dan merupakan suatu profesi yang membutuhkan kemampuan khusus untuk dapat mengarahkan seseorang memahami apa yang diajarkan. Gurulah yang menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru adalah komponen utama dalam pencapaian pendidikan disuatu lembaga dan sebagai penentu terciptanya suatu keberhasilan tujuan pendidikan secara efektif. Oleh karena itu seorang guru harus dapat menentukan arah kebijakan dalampenerapan pendidikan didalamkelas atau di sekolah, berdasarkan perencanaan yang sesuai dengan pandangan tentang administrasi pendidikan yang terarah pada tujuan bersama. Dalam kamus Bahasa Indonesia, guru berarti“Orang yang tugasnyamengajar“.Selanjutnya Purwanto menjelaskan bahwa “mengajar ialah memberikan pengetahuan atau melatih kecakapan-kecakapan atau keterampilan-keterampilan kepada anakdidik. Jadi dengan mengajar guru berusaha membentukkecerdasan dan ketangkasan anak.[[14]](#footnote-15)

Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalammelaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan prosese pembelajaran yangbermutu, sertamenilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dalam hal kinerja guru sebagai pendidik Tohirin mengemukakan bahwa: Guru dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas belajar para peserta didik dalam bentuk kegiatan belajar yang sedemikian rupa, dapat menghasilkan pribadi yang mandiri, pelajar yang efektif, dan pekerja yang produktif.[[15]](#footnote-16)

Menurut Drs. NA Ametembun, menjelaskan definisi guru sebagai berikut: “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab tentang pendidikan murid-murid, baik secara indifidu maupun secara klasik, baik disekolah maupun diluar sekolah”.[[16]](#footnote-17)

Guru adalah seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

1. **Deskripsi Kinerja Guru**

Kinerja adalah sering diartikan sebagai suatu proses yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seorang guru tidak hanya terbatas pada status sebagai pengajar saja, namun peranan guru lebih luas lagi yaitu sebagai penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja seseorang sangat ditentukan oeh pengalaman , latihan pendidikan dan karakteristik mental serta fisik, disamping ini kinerja juga dipengaruhi oleh aspek bahasa , aspek hukum, kebudayaan setempat yang merupakan tambahan spesifik penting lainnya.

Guna penilaian kinerja oleh Jhon Suprihanto dapat ditujukan pada berbagai aspek yaitu:

1. **Kemampuan kerja**

Kemampuan kerja yang dimaksud adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaanprogram pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

1. **Kerajinan**

Kerajinan adalah pelaksanaan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan. Selain itu kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaiakan suatu tugas dan pekerjaan baik disekolah maupun di luar sekolah sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

1. **Disiplin**

Disiplin yang dimaksud seperti keterlambatan atau belum tepat waktu ketika mengajar di kelas dan tidak mematuhi perintah atasan, selain itu ada juga sebagian guru cenderung masih terburu-burumempersiapkan perencanaan pembelajaran ketika diadakan pengawasan.Selain itu juga ada guru yang sering membolos datang tidak tepat waktunya dan tidak mematuhi perintah atasan. Dengan kondisi seperti ini guru harus disiplin baik kehadiran, maupun pelaksanaan tugas pokok pembelajaran di sekolahdan mematuhi segala perintah atasan agar peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai.

1. **Hubungan kerja**

Hubungan kerja yang dimaksud adalahsuatu pelaksanaan dan pengembangan utama kurikulum disekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam Kegiatan belajar mengajar, guru memperhatikan tugas-tugasyang diberikan oleh kepala sekolah dengan semaksimal mungkin, walaupun terkadang kurang menerima perintah dan arahan kepala sekolah.

Dengan demikian kerja guru sebagai unsur yang sangat strategis dan sebagai ujung tombak dalam merealisasikan tujuan untuk mewujudkan produktivitas sekolah yang berkualitas.

Hal yang mudah mempengaruhi kinerjadalah imbalan yang diperoleh hadiah yang diberikan baik hadiah dari luar maupun dari dalam akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Penghargaan tersebut dapat memotivasi seseorang untuk melakukun pekerjaan lebih baik. Sesuatu yang paling berperan untuk memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik adalaah adanya pengaruh. Kinerja guru sebagai tenaga kependidikan di lembaga sekolah, berperan sebagai pengelolah pendidikan. Maka sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di institusi terkait dalam rangka mencapai tujuan, berkenan dengan prestasi belajar siswa. Guru sebagai unsur yang sangat strategis dan sebagai ujung tombakdalam merealisasikantujuan untuk mewujudkan produktivitas sekolah yang berkualitas. Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

Dengan demikian kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik yang menjadi tanggung jawabnya di sekolah baik sebagai pendidik dan pengajar dalam rangka mencapai tujuan yaitu mewujudkan tujuan pendidikan nasional .

Hal tersebutdiatas memberikan pemahaman kepada kitabahwa kinerja seorang guru sebagai salah satu penggerak utama dalam sistem pendidikan sangat bergantung terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah dalam hal penanggulangan segala permasalahan yang ada dalam lingkungan pendidikan secara formal di sekolah.

Kinerja tidak hanya melihat produktivitas tetapi lebih mengutamakan faktor sikap dan perilaku sehingga kinerja dapat di definisikanbaik apa bila mempunyai produtivitas dan inovasi yang tinggi dan berperilaku yang baik. ‘’Seorang yang termotivasi untuk memiliki kinerja yang tinggi karena kebutuhannya akan dipenuhi.[[17]](#footnote-18)

Berdasarkan hal tersebut di atas salah seorang ahli memberikan definisi tentang kinerja guru sebagai berikut:

Kinerja guru sebagai suatu prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan program pembelajaran pada umumnya di tentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi guru, oleh sebab itu kepalah sekolah harus selalu membangun semangat, percaya diri terhadap para guru sehingga mereka menerima dan memehami tujuan sekolah, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah.[[18]](#footnote-19)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru sangat dipengaruhi perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah, sehingga kepemipinan kepala sekolah hendaknya selalu menjadi teladan bagi guru sehingga guru dalam melaksanakan tugas akan termotivasi dan dapat mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan apa yang di harapkan.Sebagai fasilitator. [[19]](#footnote-20)

1. Sebagai Demonstrator

Seorang guru telah mampu menguasai dan mampu mengaplikasikan materi pelajaran yang diajarkan sehingga siswa dapat dengan mudah memahami dan mengerti maksud dan tujuan pembelajaran yang disajikan oleh guru.

1. Sebagai Pengelola Kelas

Guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga siswa yang mengikuti proses pembelajaran akan lebih termotivasi dan antusias dalam mengikuti pelajaran yang disajikan.

3. Sebagai Mediator

Guru dituntut untuk dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik dan benar dengan penggunaan waktu yang efektif dan seefisien mungkin sehingga siswa memahami pokok pelajaran yang berkaitandengan media yang digunakan sesuai dengan target waktu yang di tentukan.

4. Sebagai Fasilitator

Untuk mencapai hasil belajaryangideal kemampuan guru parapendidik teristimewa guru dalam membimbingbelajar murid-muridnya amatdituntut. Sehingga dalam hal peningkatan kemampuan minat dan bahan belajar siswa, guru dituntut dapat menfasilitasi siswa dalam pengadaan bahan belajar sehingga setiap siswa dapat dengan mudah mengakses materi yang sedang dipelajarinya.[[20]](#footnote-21)

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Dalam sebuah organisasi hal ini di sekolah, setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda demikian dengan kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala sekolah seharusnya memahami akan perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Disebagian besar organisasi khususnya sekolah, kinerja karyawan dalam hal ini guru, merupakan faktor utama yang menetukan keberhasilan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya:

1) Tingkat pendidikan guru,

2)Supervisi pengajaran,

3) Program penataran,

4) Iklim yang kondusif,

5) Sarana dan prasarana,

6) Kondisi fisik dan mental guru,

7) Gaya kepemimpinan kepala sekolah,

8) Jaminan kesejahteraan,

9) Kemampuan menejerial kepala sekolah dan lain-lain.

Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru karena selama menjalani pendidikan seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupunketernpilanyang akan mempengaruhi pola berfikir dan perilakunya. Ini berrti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasara supervisi di tujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memilliki kemampuan akdemik yang memadai dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemamuan guru dalam menentukan cara menyampaikan materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru,di antaranya: pengelolaan kelas yang baik menunjuk pada pengaturan orang (siswa), pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempatduduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antra pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan kariawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik danmental yang baikpula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesahatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mental baik dia akan mengajar dengan baik pula.

Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru agar guru benar-benar berkosentrasi mengajar disuatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian insentif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain. Peningkatan kinerja guru dapat di capai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam suatu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan admistrasi. Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolah terhadap komponen dan sumberdaya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru di sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan guru dalam ikut serta mendukung proses dalam belajar mengajar.

Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksankan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah. Dalam meningkatkan kinerja, Burhanudin mengemukakan bahwa usaha-usaha meningkatkan kinerja adalah:

1. Memperhatikan dan memenuhi tuntunan pribadi dan organisasi
2. Informasi jabatan dan tugas anggota organisasi
3. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif tehadap para anggota organisasi sekolah
4. Menerapkan kepemimpinan yang demokratis
5. **Kinerja Guru dalam PBM**

Adapun kemampuan yang harus ditampilkan oleh seorang guru sebagai pendukung kinerjanya adalah sebagai berikut :

a. Kinerja Guru Dalam Mendesain Program Pengajaran

Salah satu dari tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru professional adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan mendesain program pengajaran.[[21]](#footnote-22) Menurut Syarifuddin Nurdin dan BasyiruddinUsman,perencanaan pengajaran meliputi:

1) Perencanaan tujuan pengajaran,

2) Pemilihan materi,

3) Strategi optimum,

4) Alat dan sumber,

5) Kegiatan belajar siswa,

6) Evaluasi[[22]](#footnote-23)

Fungsi perencanaan antara lain:

1. Menentukan arah kegiatan pengajaran atau pembelajaran
2. Memberi isi dan makna tujuan
3. Menentukan cara bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan
4. Mengukur seberapa jauh tujuan itu telah tercapai dan tindakan apa yang harus dilakukan apabila tujuan belum tercapai.[[23]](#footnote-24)

b. Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Proses belajar mengajar adalah “Suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu”.[[24]](#footnote-25)

Aspek-aspek yang termasuk pada kompetensi professional yang ditampilkan oleh pengajar dalam PBM adalah:

1. Menggunakan metode, alat, dan bahan pembelajaran

Penggunaan metode pengajaran yang efektif berdasarkan tujuan khusus yang hendak dicapai. Demikian pula kesesuaiannya dengan bahan pelajaran. Alat pengajaran menurut Sudirman adalah segala alat yang dapat menunjang keefektifan dan efisiensi pengajaran alat pengajaran sering pula diartikan oleh sebagian

orang dengan istilah sarana belajar. Alat pengajaran dapat mempengaruhi tingkah laku siswa, sebab termasuk bagian dari sumber pengajaran.[[25]](#footnote-26)

Dalam hal ini fungsi media proses belajar mengajar tidak hanya sebagai alat yang digunakan oleh guru, tetapi juga mampu mengkomunikasikan pesan kepada siswa. Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.

Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan untuk memilih dan menggunakan serta mengusahakan media itu dengan baik. Sebagai fasilitator hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan prses belajar mengajar, baik yang berupa narasumber, buku, teks, majalah, ataupun surat kabar.

1. Mendorong serta mengoptimalkan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar.

Guru memiliki peran yang penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya.[[26]](#footnote-27)

Dalam proses belajar mengajar penilaian atau evaluasi bahasa inggrisnya evaluation yang berarti suatu tindakan untuk menentukan nilai sesuatu. Bila penilaian itu digunakan dalam kegiatan instruksional selama proses belajar mengajar berlangsung.

Menurut Syafrudin Nurdin dan Basyiruddin Usman, Aspek kompetensi yang mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar terdiri dari aktivitas:

1. Menggunakan prosedur yang melibatkan siswa pada awal pengajaran.
2. Memberi kesempatan kepada siswa untuk berprestasi.
3. Memelihara keterlibatan siswa dalam pengajaran.
4. Menguatkan upaya siswa untuk memelihara keterlibatan.[[27]](#footnote-28)
5. Melaksanakan penilaian hasil belajar mengajar

Beberapa aktivitas yang perlu dilakukan oleh pengajar dalam menilai pencapaian siswa dalam proses belajar mengajar adalah:

1. Penilaian pada permulaan proses belajar mengajar, dimaksudkan agar guru mampu mengetahui kesiapan siswaterhadap bahan pelajaran yang akan diajarkan, yang hasilnya akan dipakai untuk memantapkan strategi belajar.
2. Penilaian proses belajar mengajar akan mendapatkan balikan terhadap tujuan yang hendak dicapai.
3. Penilaian pada akhir proses belajar mengajar untuk mengetahui pencapaian siswa terhadap tujuan yang telah ditetapkan.[[28]](#footnote-29)
4. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.**

Kepemimpinan merupakan proses dimanaseorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Keberhasilan organisasi di sekolah banyak ditentukan keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan peranan dan tugasnya.Peranan adalah seperangkat sikap dan perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan posisinya dalam organisasi.Peranan tidak hanya menunjukan tugas dan hak, tapijuga mencerminkan tanggung jawab dan wewenang dalam organisasi.

Kepemimpinan banyak mempengaruhikeberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhiperilakubawahannya.Kepemimpinansuatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasiyang menghasilkan kinerja guru yang baik, maka pemimpin perlu memikirkan cara kepemimpinannya.

Mifta Thoha mengemukakan bahwa “kepemimpinan merupakan norma perilakuyang digunakan oleh seorang pada saat orangtersebut mencoba mempengaruhi orang lain yang ia lihat”.[[29]](#footnote-30)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk mengasilkan kinerja yang baik di sekolah.Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya pendidikan guru,supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminankesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.Kinerja guru akan menjadi optimal bila mana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja,guru, staf, maupun anak didik.

Menurut pakar lain bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal pengaruh pribadi yang berasal dari dalam diri sendiri dimana ada suatu dorongan untuk tumbuh dan berkembang kearah usaha yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal adalah pengaruh pribadi yang berasal dari luar pribadi atau lingkungan sekitarnya: berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, bertambahnya jumlah penduduk, adanya perubahan falsafah dan dasar negara yang melandasi tujuan pendidikan, timbulnya inovasi baru baik yang menyangkut strategi maupun pendekatan dalam pendidikan.[[30]](#footnote-31)

Melihat uraian diatas yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas, harapan, kepercayaan, penguasaan bahan, cara guru berbicara dan cara menciptakan suasana kelas yang baik.

1. Tingkat pencapaian prestasi dalam pendidikan ditentukan oleh kualitas guru, bagaimana kinerja guru tersebut dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepeserta didik, kesemuanya itu pada akhirnya bertitik pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam mengorganisir seluruh komponen pendidikan secara menyeluruh. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah melaksanakan tugas mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah yang melalui kerja semua unsur.

**C. Definisi Operasional**

Untuk mengetahui menghindari kesalahan presepsi dalam memaknai maksud penelitian ini, maka penulis mengemukakan definisi operasional yang sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kemampuan kepala sekolah melaksanakan tugas mempengaruhi guru agar melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan melalui kerja semua unsur, serta bertanggung jawab terhadap semua unsur kegiatan persekolahan.

1. Kinerja Guru

Kinerja guru Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru khususnya dilembaga pendidikan formal sesuai dengan tugas tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai tujuan pendidikan, seperti kemampuan seorang guru dalam perencanaan program pengajaran pendidikan, melaksanakan, mengelolah, menilai atau mengevaluasi hasil pembelajaran, serta membimbing siswa kearah yang lebih baik.

**D**. **Hasil Penelitian Yang Relevan**

Pokok masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan objek penelitian yangbertempat di SD-SMPNegeri Satap 5 Kabupaten Konawe Selatan.

Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah, sebanarnya telah banyak dilakukan oleh saudara-saudara kita pada objek kajian tertentu yang sama ataupun sedikit berbeda, yang tentunya penelitian mereka menjadi sebuah karya yang berbeda dalam menunjang pemahaman dan khasana keilmuan penulis.

Dalam penulusuran terhadap hasilpenilitian mengenaikepemimpinan kepada sekolah, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian yang berkaitan atau adarelevansinya dengan judul penelitian penulis diantaranya:

1. Yani Saftawati, judul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terdapat Efektifitas Mengajar Guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan: ada pengaruh yang sinifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektifitas mengajar guru di SD-SMP Negeri Satap 5 Kabupaten Konawe Selatan. Adapun kesamaan dengan judul penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Kepemimpinan (Variabel X), sedangkan perbedaannya penelitian membahas tentang Kinerja Guru (Variabel Y) dan tempat penelitiannya yang berbeda.
2. Sunarti, Judul: Pengaruh Kepemimpinan Demokratis. Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD-SMP Negeri Satap 5 Kabupaten Konawe Selatan.
3. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesisdalampenelitianiniadalahkepemimpinankepalasekolahberpengaruhlangsungpositifterhadapkinerja guru di SD-SMP NegeriSatap 5 Konwe Selatan, KabupatenKonawe Selatan.

1. Soetopo dan Soetomo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2000), h. 1 [↑](#footnote-ref-2)
2. M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 1987), h. 2 [↑](#footnote-ref-3)
3. Soemanto, *Kepemimpinan*…., h. 10 [↑](#footnote-ref-4)
4. Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. 1, 2006), h. 204 [↑](#footnote-ref-5)
5. Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, h. 303 [↑](#footnote-ref-6)
6. Erdiyanti, *Dasar-Dasar Manajemen* (Kendari: CV. Shadra, 2009, h. 157) [↑](#footnote-ref-7)
7. Tisnawati Sule dan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media, 2006), h. 260 [↑](#footnote-ref-8)
8. Zulkifli Musthan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Di Sulawesi Tenggara* (Makassar, Yayasan Fatiya, 2004), h. 17 [↑](#footnote-ref-9)
9. Davis dan Newstrom, <http://slpgsd.blogspot.com/2010/04/tipe-gaya-kepemimpinan.html> Diakses Pada Tanggal 14 April 2015 [↑](#footnote-ref-10)
10. Ngali Purwanto, Administrasi dan Supervisi pendidikan ( Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000 ), h. 48 [↑](#footnote-ref-11)
11. Wahjosumidijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 83 [↑](#footnote-ref-12)
12. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h. 80 [↑](#footnote-ref-13)
13. Abdullah al-Hadza, *Dimensi Kordinat dalam Manajemen Pendidikan Nasional* (Makassar: PT. Umi Toha Ukhuwah Grafika, 2006), h. 39 [↑](#footnote-ref-14)
14. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h. 2 [↑](#footnote-ref-15)
15. Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*: Berbasis Integrasi dan Kompetensi (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2004), h. 77 [↑](#footnote-ref-16)
16. Djamarah Saiful Bahari, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*(Cet. I, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), h. 31 [↑](#footnote-ref-17)
17. Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru: Konsep, Model dan Aplikasinya*(Bandung: CV. Mandar Maju, 2000), h. 78 [↑](#footnote-ref-18)
18. Mitrami Alam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2000), h.109 [↑](#footnote-ref-19)
19. Mitrami Alam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, h. 109 [↑](#footnote-ref-20)
20. Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*(Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2006), h. 61 [↑](#footnote-ref-21)
21. Syarifuddin Nurdin, *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2003), h. 82 [↑](#footnote-ref-22)
22. *Ibid.*, h. 85 [↑](#footnote-ref-23)
23. *Ibid*., h. 86 [↑](#footnote-ref-24)
24. Suryo Subroto, *Op. Cit*., h. 19 [↑](#footnote-ref-25)
25. Syarifuddin Nurdin, *Op. Cit*,, h. 93 [↑](#footnote-ref-26)
26. *Ibid*., h. 94 [↑](#footnote-ref-27)
27. *Ibid.*, h 108 [↑](#footnote-ref-28)
28. *Ibid*., h. 112

    29 Miftah Thoha, Ke3pemimpinan dalam Manajemen; Suatu Pendekatan Perilaku (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, h. 50 [↑](#footnote-ref-29)
29. [↑](#footnote-ref-30)
30. Hendiyat Soetopo dan Wasty Soetomo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 259 [↑](#footnote-ref-31)