

## STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA ISLAM AL KAMAL

Zainal Abidin<sup>1</sup>, Ahmad Fauzan<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Agama Islam Al Kamal Sarang Rembang, Indonesia

E-mail: [1Zainalsrg@gmail.com](mailto:Zainalsrg@gmail.com), [2Fathur.fahri15@gmail.com](mailto:Fathur.fahri15@gmail.com)

### ABSTRACT

*The strategic role of school principals can be implemented through improving the quality of human resources (HR) according to the needs of schools and the world of education in particular, by making adjustments so that education and schools are able to develop and advance, and the purpose of this research is to determine the strategy of female school principals in improve teacher performance, including: Discipline, efficiency; and teacher responsibilities. Through a qualitative descriptive method approach, data collection techniques were carried out through interviews, observational studies and documentation. The research subjects were school principals, teachers and supervisors at Al Kamal Islamic High School. The results of the study found: (1) the principal's strategy in overcoming the problem of teachers who lack discipline is by calling the teacher concerned for advice, so as not to have a negative impact on other teachers, and inviting them together to improve discipline so students can emulate it; (2) the principal's strategy in overcoming the problem of teachers who lack competence, namely by calling the teacher concerned to be fostered, guided and trained to date using innovative media so that students have great motivation in participating in class learning, and (3) the principal's strategy in overcoming teacher responsibilities, namely by holding training for teachers who are not regular in preparing lesson plans and syllabi, in addition to sending teachers to take part in offline and online training, as well as adding internet facilities*

*Peran strategis kepala sekolah dapat diimplementasikan melalui peningkatan kualitas sumber daya tenaga manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan dunia pendidikan khususnya, dengan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah mampu berkembang dan maju, dan tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain: Disiplin, efisiensi; dan tanggung jawab guru. Melalui pendekatan metode deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan pengawas di SMA Islam Al Kamal. Hasil penelitian menemukan: (1) strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang kurang disiplin yaitu dengan memanggil pribadi guru yang bersangkutan untuk dinasibati, agar tidak berdampak negatif terhadap guru lain, serta mengajak mereka bersama-sama untuk meningkatkan kedisiplinan agar dapat diteladani oleh siswa; (2) strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang kurang kompetensinya, yaitu dengan memanggil guru yang bersangkutan untuk dibina, dibimbing dan dilatih hingga saat ini menggunakan media inovatif agar siswa memiliki motivasi yang besar dalam mengikuti pembelajaran di kelas, dan (3) strategi kepala sekolah dalam mengatasi tanggung jawab guru yaitu dengan mengadakan pelatihan bagi guru yang tidak teratur dalam menyusun RPP dan silabus, Selain itu mengirim guru untuk mengikuti pelatihan secara offline maupun online, serta menambah fasilitas internet.*

**Keywords:** *Principal Strategy, Female School Principal, Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Salah satu unsur terpenting dalam dunia pendidikan adalah manajemen pendidikan. Hal demikian karena manajemen pendidikan telah menjadi aktivitas pendukung mutu pendidikan, bahkan telah menjadi ciri dan indikasi dari mutu pendidikan itu sendiri. Sekalipun manajemen pendidikan bukan unsur utama pendidikan, akan tetapi pendidikan bermutu seringkali diukur dari aktivitas manajemen pendidikan ini. Oleh karena itu, manajemen pendidikan yang baik perlu diupayakan sebagai ikhtiyar mengembangkan mutu pendidikan.

Dewasa ini peranan manajemen mutu pendidikan terasa sangat penting, bahkan perkembangan mutu pendidikan dianggap sebagai penentu reformasi pendidikan. Pendidikan sebagai sarana dalam mengembangkan dan menoptimalkan potensi sumberdaya manusia, ini tertuang dalam tujuan pendidikan nasional yaitu menciptakan manusia yang seutuhnya. Tafsir lebih lanjut sebagai berikut :

“Tujuan Pendidikan nasional Indonesia menggambarkan kualitas sumberdaya manusia, bagi bangsa Indonesia manusia yang pembangunan pancasila, sehat jasmani dan rohani mempunyai ketrampilan dan pengetahuan dapat bertanggungjawab dan mengembangkan kreativitas berbudi luhur dan mencintai sesama manusia sebagai manusia dan bangsa sesuai dengan UUD 1945”<sup>1</sup>

Menurut Yuki<sup>2</sup> berpendapat mengenai kepemimpinan sebagai berikut “.. *Leadership is defineted broadly as influence proses affecting the interpretation of even for follower, the choice of objectives for the grub or organization, the organization of work activities to accomplish thr objectives, thr motivation of followers to achieve the objective, the maintance of cooperative relationships and teamwork an the eblastment of support an cooperation from people outside the grup or organization*”. Pendapat tersebut menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menafsirkan keinginan anggota organisasi dengan cara memberikan motivasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berpaku pada perkembangan kurikulum, guru, sarana prasana akan tetapi kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam perkembangan iklim di sekolah

Kepala Sekolah dalam lembaga sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi sekolah. Hal tersebut sesuai hadits nabi Muhammad SAW.

<sup>1</sup> Tafsir, Landasan dan Tujuan Pendidikan, (Bandung: Fakultas Tarbiyah IAIN SGD, 1998) hlm. 15.

<sup>2</sup> Gary Yulk, Kepemimpinan dalam Organisasi, (Jakarta : Prenhalindo, 1994), hlm. 5.

وعن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: كُلكم راعٍ وكُلكم مسئولٌ عن رعيته، والأُميرُ راعٍ، والرَّجُلُ راعٍ على أهل بيته، والمرأةُ راعيَّةٌ على بيت زوجها وولده، فكلكم راعٍ وكلكم مسئولٌ عن رعيته. (متفق عليه)

Dari Ibn Umar ra. Dari Nabi saw, beliau bersabda: “Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah seorang pemimpin seluruh keluarganya, demikian pula seorang isteri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian”.(HR. Bukhari dan Muslim)<sup>3</sup>

Hadits tersebut menjelaskan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya, dalam sekolah kepala sekolah bertanggungjawab penuh atas sekolahnya. Kepala sekolah bertanggung jawab atas organisasi sekolah. usaha pengelolaan dan pengembangan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sehubungan dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selaku administrator memiliki peranan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah untuk mencapai komitmen yang telah disepakati, sehingga ia dapat secara optimal memenuhi tugasnya untuk mencapai hasil yang maksimal, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam proses mengajar belajar di sekolah.<sup>4</sup>

Pada saat ini kesetaraan gender sangat di Negara ini dalam upaya memaksimalkan sumberdaya manusia, tak terkecuali di dalam dunia pendidikan banyak lembaga pendidikan di pimpin oleh perempuan akan tetapi, perempuan sebagai pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan yang berasal dari berbagai aspek diantaranya aspek masyarakat terhadap kepemimpinannya tersebut. Juga banyak pandangan masyarakat yang berpendapat bahwa kepemimpinan laki laki lebih potensial dan menjual ketika menjadi pemimpin.

Tan berpendapat ada beberapa hambatan dalam kepemimpinan perempuan diantaranya fisik,hambatan teologis, social budaya, pandangan kepemimpinan dan pemimpin perempuan dalam sejarah.<sup>5</sup> Dari pernyataan tan tersebut kepemimpinan kepala sekolah tergolong hal yang jarang dalam dunia pendidikan, kepemimpinan perempuan merupakan terobosan terbaru dalam dunia pendidikan.

<sup>3</sup> Muhammad bin Ismail Abu Abdullah Al Bukhori al Ju'fi, *Jami' Shobih Bukhori*. (Beirut: Daar Ibnu Katsir, 1987), Juz 2, 848. Lihat juga Abul Husain Muslim bin Al-Hajaj bin Muslim bin Kausyaz Al Qusyairi An Naisaburi, *Shobih Muslim*. (Beirut: Darut Jiil Beirut), Juz 6, hlm. 7.

<sup>4</sup> Sri Setiati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no 2, (2014), hlm. 201.

<sup>5</sup> Wulansari, Y., Sartika, ED., & Perawati, P. (2018). Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan, *JMKSP (Jurnal manajemen, kepemimpinan dan supervise pendidikan)*,3(1),126-136.

Sergiovanni juga berpendapat bahwa perempuan cenderung menggunakan perilaku yang bersifat demokratis dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah dan pelaksanaan administratifnya sangat efektif<sup>6</sup>, selain itu ada juga pendapat beberapa ahli Rimmer dan Davis berpendapat bahwa dalam kenyataannya jiwa social perempuan lebih berhati hati dan kooperatif dalam melakukan relationship dalam berkerja<sup>7</sup>, dari pendapat tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung efektif dan baik dalam memimpin maupun dalam membangun relationship untuk mencapai visi dan misi sehingga tercapai mutu pendidikan yang di inginkan

Kiprah wanita sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan semakin kelihatan di dunia pendidikan, beberapa wanita di dunia yang memiliki jabatan sebagai pemimpin dalam perguruan tinggi antara lain : Charlotte Borst (Rektor Perguruan Tinggi Idaho), Gwendolyn Elizabeth Byod (Rektor Perguruan Tinggi Alabama), dan Diane Campbell (Asisten Dekan Perguruan Tinggi Mercer County Community). Tiga wanita tersebut berada dalam jajaran teratas 25 wanita yang sukses di perguruan tinggi<sup>8</sup> sedangkan di Indonesia sendiri memiliki R.A. Kartini yang dapat mengubah mengubah kehidupan pendidikan dan mengambil ahli pandangan masyarakat luas tentang pendidikan khususnya di Jawa dan Indonesia selain itu menurut Usaidhelm memeberikan contoh wanita yang sukses dalam menduduki jabatan akademik sebagai rector di Indonesia yaitu Dwia Aries Tina Pulubhu (Universitas Hass anudin) dan Dwikorita Karnawati (Universitas Gadjah Mada)<sup>9</sup>

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa perempuan memiliki potensi dan kemampuan setara bahkan lebih dibandingkan kepemimpinan laki – laki dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satunya kepala sekolah SMA Islam Al Kamal yang di pimpin oleh seorang perempuan, SMA Islam Al Kamal terletak di daerah pesisir yang terkenal dengan masyarakat yang ngotot dalam berpendapat dan di kelilingi pesantren tentunya sebagai seorang pemimpin apalagi seorang perempuan memiliki tantangan tersendiri dalam mengatur strategi dan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kultur budaya yang ada di tempat tersebut, selain itu dalam sejarah SMA Islam berdiri sejak 2002 sampai 2017 selalu di pimpin oleh laki laki, dalam hal ini SMA Islam Al Kamal selalu mendapat nilai akreditasi “B” dalam akreditasi baru pada tahun 2018 SMA Islam Al Kamal di pimpin oleh seorang

<sup>6</sup> Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*. Publication Sales, Allyn and Bacon, Longwood Division, 7 Wells Avenue, Newton, MA 02159 (Order No. H88511; \$34.95)

<sup>7</sup> Rimmer, C., & Davies, B. (1985). *Women Principals in Education Department High Schools in Victoria*. *Journal of Educational Administration*, 23(2), hlm. 153-89.

<sup>8</sup> West, C. (2016). *Top 25 Women in Higher Education & Beyond*. *Diverse Issues in Higher Education*, 33(3), hlm. 12.

<sup>9</sup> Wulansari, Y., Sartika, ED., & Perawati, P. (2018). *Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan, JMKSP (Jurnal manajemen, kepemimpinan dan supervise pendidikan)*, 3(1), hlm. 126-136.

perempuan dan hebatnya pada tahun 2019 diakreditasi mendapatkan Akreditasi “A” tentunya hal ini tidak terlepas dari strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru hal ini membuat peneliti penasaran dengan apa dan bagaimana Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Kamal.

## KAJIAN TEORI

### Strategi Kepala sekolah Perempuan

Strategi kepala sekolah adalah kegiatan memimpin dengan mempengaruhi bawahan atau orang lain. Menurut Bambang Wiyono kepemimpinan adalah suatu aktifitas mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi permasalahan dalam proses mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pada hakikat kepemimpinan dapat diartikan suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi permasalahan dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi sebagai makna paling dasar.<sup>10</sup>

Hal ini diperkuat oleh Istikomah dan Budi Haryanto yang menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakekatnya adalah, Pertama: sebuah Proses mempengaruhi atau memberi contoh anggota atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. kedua, sebagai sebuah gaya (style) mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok lain berupa kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama. ketiga, merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>11</sup> Leny Marlina berpendapat bahwa kepemimpinan itu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah dicita-citakan<sup>12</sup>

Pemimpin yang berkualitas menurut Sudarwan Danim adalah seorang “seniman” dalam memimpin. Dengan seni memimpin, dapat membedakan kepemimpinan setiap orang. Seni memimpin dilakukan dalam bentuk gaya memimpin, teknik memimpin dan cara atau kiat memimpin. Setiap orang memiliki seni memimpin sendiri-sendiri.<sup>13</sup> Tetapi untuk keterampilan umum yang dibutuhkan seorang pemimpin pada dasarnya sama. Menurut Robert L. Katz dalam Sudarwan Danim, mengemukakan tiga jenis keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yakni:

<sup>10</sup> Bambang Wiyono, “Hakekat Kepemimpinan Transformasional”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2, no. 2 (2019): 75.

<sup>11</sup> Istikomah, Budi Haryanto. *Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), hlm. 62.

<sup>12</sup> Leny Marlina, “Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen pendidikan”, Jurnal Ta’dib XVIII, no. 2 (2013): 217.

<sup>13</sup> Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara 2005), hlm. 98.

- a) *Technical skill* (keterampilan teknis), yaitu: keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan menyelesaikan tugas secara sistematis dan teknik-teknik dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu
- b) *Human relation skill* (ketrampilan hubungan dengan manusia), yakni ketrampilan menjalin komunikasi dengan menciptakan kepuasan dengan para guru dan pegawai, bersikap terbuka/transparan, ramah tamah, menghargai dan memotivasi para guru, pegawai, siswa dan orang tua untuk kemajuan sekolah.
- c) *Conceptual skill* (ketrampilan konseptual), yakni ketrampilan memformulasikan pikiran, memahami konsep dan teori serta mampu mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan sehari-hari, menyusun *planning, budgeting, organizing, staffing, actuating, coordinating, communicating, controlling, evaluating and reporting* dan mengembangkan sikap kesejawatan yang akrab dengan seluruh civitas sekolah. Untuk memungkinkan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bukan hanya melakukan fungsi sebagai manajer dan leader saja tetapi ada peran-peran lainnya yang harus dijalani dan melekat dengan kepala sekolah dalam tugas operasional sehari-hari. Mulyasa menuliskan tujuh peran kepala sekolah yang harus dijamin dalam bentuk tindakan nyata di sekolah yang disingkat dengan “EMASLIM”, yaitu peran sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, and Motivator*.<sup>14</sup>

Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan diharuskan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat terutama kepemimpinan kepala sekolah perempuan, karena kepemimpinan perempuan terhitung sangat minim, serta banyak sekali halagannya jadi kepemimpinan perempuan harus siap memimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat sesuai dengan keadaan apapun serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan, yaitu:

- a) Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya

---

<sup>14</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 97.

pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional.

b) Kepemimpinan yang Laissez Faire (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin laissez faire ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Tipe kepemimpinan yang seperti ini biasanya akan menimbulkan rasa kurang memiliki terhadap lembaga tempat mereka bekerja karena mereka akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri bukan berdasarkan kepada petunjuk atau pun keputusan dari pemimpin. Pemimpin yang seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah-olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijakannya masing-masing.

c) Kepemimpinan Demokratis

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersamasama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

d) Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.<sup>15</sup>

Menurut Sadon dalam wulandari menungkapkan perempuan dalam memimpin terbentuk karena pengaruh dari karakter individual dari dalam dan luar lingkungannya, hal ini terlihat seperti saat mereka memilih pilihan tertentu dalam bertindak yang berbeda

---

<sup>15</sup> Leny Marlina, “Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen pendidikan”, Jurnal Ta’dib XVIII, no. 2, (2013): 221-224.

dengan yang lain, mempertahankan sikap, seringkali memberi keputusan sesuatu dalam jangka waktu yang lama dan dalam menghadapi masalah yang sulit.<sup>16</sup>

Menurut Steel dan thorton menungkapkan factor untuk mencapai keberhasilan perempuan antara lain: (1) kemampuan untuk mengenali, menciptakan, memelihara dan menangkap kesempatan, (2) menyadari apa yang dibutuhkan dalam tempat berkerja, (3) perlunya dukungan dari semua pihak, (4) Determinasi untuk berhasil (5) selektif, (6) memiliki kepekaan terhadap sekitar<sup>17</sup>

### **Kinerja guru**

Menurut Usman berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses<sup>18</sup> dapat diartikan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja dipengaruhi kemampuan dan motivasi, kemampuan diantaranya pendidikan, pelatihan serta pengalaman, sedangkan motivasi adalah suatu dorongan yang dapat membuat seseorang melaksanakan sesuatu.

Standar kinerja harus dirumuskan untuk digunakan sebagai acuan dalam suatu prosedur perbandingan apa yang telah dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas pekerjaan adalah bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien.

Sedangkan kinerja guru adalah keterampilan guru melaksanakan tugas – tugas pembinaan di sekolah dan bertanggungjawab terhadap peserta dengan meningkatkan prestasi belajar siswa dengan keterampilannya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang telah diamahkan kepadanya di sekolah serta menggambarkan keberadaan guru atau tindakan yang ditunjukkan olehnya selama kegiatan pembelajaran.<sup>19</sup>

Menurut Usman Kinerja guru memiliki beberapa ciri diantaranya menyangkut dengan Kinerja pembelajaran, kinerja professional dan kinerja personal.<sup>20</sup>. dari uraian tersebut dapat dijelaskan evaluasi kinerja guru sebagai upaya mendapatkan gambaran pengetahuan keterampilan, nilai sikap guru dalam melaksanakan tugas dan perkerjaannya hal ini terlihat dalam tingkah laku, penampilan dan prestasi kerjanya, Sistem Penilaian

<sup>16</sup>Wulandari, Y., Sartika, E. D., & Perawati, P. (2018). Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 126-136.

<sup>17</sup> Steel, M., & Tohrnton, Z. (1994). *Wanita Mampu Meraih Karier Gemilang*. (Jakarta: Binarupa Aksara), hlm. 126-136.

<sup>18</sup> Usman, Nasir. (2012). *Manajemen Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis), hlm. 63.

<sup>19</sup>Supardi, *Kinerja Guru*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 54.

<sup>20</sup> Usman, Nasir. (2012). *Manajemen Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. hlm. 94.



Kinerja Guru <sup>21</sup>(PKG) adalah system yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui mengukur penguasaan terhadap kompetensi yang tampak dalam kinerja mereka. Secara sederhana Penilaian Kinerja Guru (PKG) berarti menentukan kualitas penguasaan kompetensi guru<sup>22</sup>

Kinerja guru menurut Casseter dalam E.Mulyasa Mengatakan beberapa indicator yaitu, (1) karakter individu seperti kepribadian dan pembelajaran, (2) Proses seperti pengembangan profesi, (3) Hasil seperti kemampuan mengajar. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh perseorangan atau kelompok guna melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan wewenang dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru adalah perpaduan antara kemampuan dan upaya guru kemudian di keluarkan dalam bidang pendidikan<sup>23</sup>. Dalam penerapannya pekerjaan guru atau karyawan tidak dapat dipisahkan dari factor internal dan eksternal. Factor internal dapat disimpulkan adalah segala bentuk usaha yang berasal dari diri sendiri (Guru) yang mampu meberikan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik meliputi kemampuan, pengetahuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Factor eksternal yaitu segala sesuatu dari luar usaha guru itu sendiri. Sepertihalnya Fasilitas, gaya kepemimpinan kepala sekolah, situasi kerja, system pengelolaan dan lain sebagainya

## METODE

Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif artinya penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat yang sedang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang.<sup>24</sup> Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan ‘apa adanya’ tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.<sup>25</sup>

Adapun lokasi penelitian ini adalah SMA Islam Al Kamal kecamatan Sarang Kabupaten Rembang dimana dilaksanakan pada bulan april dan mei 2023, subjek penelitian ini adalah kepala sekolah perempuan dan guru di SMA Islam Al Kamal, serta dokumentasi yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

<sup>21</sup>E. Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013), hlm. 88  
E. Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013), hlm. 89

<sup>23</sup> Rukmana, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81-98.

<sup>24</sup> Asyrof Safri, *Metodologi Penelitian Pendidikan; Aplikasi Praktis Penelitian Pembuatan Usulan (Proposal) dan Penyusunan Laporan Penelitian*, (Surabaya: eLKAF, 2005), hlm. 21.

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 310.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian untuk mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>26</sup>

. Peneliti menggunakan analisis data di lapangan menggunakan model Miles and Huberman yang terdiri dari tiga elemen, yaitu *Data Reduction, Data Display, dan Conclusion Drawing*.<sup>27</sup>

## PEMBAHASAN

Menurut Mulyasa mengemukakan tujuh peran kepala sekolah yang harus diamalkan dalam bentuk tindakan nyata di sekolah yang disingkat dengan “EMASLIM”, yaitu peran sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, and Motivator*.<sup>28</sup> Dalam hal ini strategi kepala sekolah dengan meningkatkan disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk mematuhi peraturan sekolah. Bentuk disiplin guru adalah hadir tepat waktu, mengajar sesuai RPP, dan menyusun perangkat pembelajaran seperti rincian minggu efektif, RPP, program tahunan, program semester, dan standar ketuntasan minimal. Strategi yang ditempuh kepala sekolah untuk mengatasi masalah guru yang masih kurang disiplin adalah dengan memanggil sendiri guru yang bersangkutan untuk dinasihati, agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi guru lainnya, serta mengajak bersama-sama untuk meningkatkan kedisiplinan agar siswa dapat menirunya.

Efisiensi guru dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan benar. Kemampuan guru meliputi: kemampuan membuka pembelajaran, penguasaan bahan ajar, pengelolaan kelas, dan penggunaan media dan sumber belajar

Penggunaan metode pembelajaran, kesimpulan pembelajaran serta mengikutkan guru dalam pelatihan dalam pembelajaran baik secara offline maupun online serta mengirim guru untuk mengikuti KKG untuk guru. Strategi yang ditempuh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru adalah masih adanya guru yang belum mampu mengelola kelas, bahan ajar, dan sumber belajar dengan baik, sehingga guru tersebut hanya menjalankan tugas mengajar tanpa dibarengi dengan kemampuan profesional yang matang terutama guru yang sudah lanjut usia sehingga kesulitan dalam menggunakan media elektronik dan pembelajaran e-learning sehingga harus dibantu oleh guru yang lebih muda dan lebih faham.

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 308.

<sup>27</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 252.

<sup>28</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 97.

Tanggung Jawab Guru dalam Pembelajaran merupakan tugas pokok profesi guru, antara lain: sebagai pendidik, pembimbing, pengelola kelas, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi, dan membina hubungan masyarakat. Selain itu, guru harus bertanggung jawab atas semua sikap, perilaku, dan praktik dalam asuhan dan arahan siswa. Tanggung jawab utama guru adalah menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas dalam rangka meningkatkan capaian pendidikan.

Strategi yang ditempuh kepala sekolah dalam mengatasi masalah tanggung jawab guru adalah mengadakan pelatihan bagi guru yang belum tertata dalam RPP dan kurikulum, mengikutkan guru dalam pelatihan manajemen pembelajaran secara offline maupun online, serta menambah fasilitas internet sebagai penunjang guru dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran.

## KESIMPULAN

1. Kepala Sekolah menciptakan suasana disiplin kerja yang baik dapat serta membuat suasana kerja yang kondusif, dengan disiplin kerja dan kegiatan guru maka sekolah dapat terselenggara dengan tertib dan teratur. Strategi yang ditempuh kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang masih kurang disiplin adalah dengan memanggil sendiri guru yang bersangkutan untuk menasihati, agar tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap guru lainnya atau berdampak pada siswa di sekolah dan mengajak mereka bersama-sama untuk meningkatkan kedisiplinan siswa . Strategi lainnya adalah membangun komunikasi sehingga terjadi ikatan antara guru dan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kompetensi adalah kemampuan seseorang guru untuk memenuhi kewajibannya secara bertanggung jawab dan profesional. Strategi apa saja yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan mengajak guru yang bersangkutan sebagai pengasuh, pengarahan dan pelatihan agar nantinya menggunakan media yang inovatif agar siswa termotivasi untuk terus belajar di kelas. Kepala sekolah juga menerapkan hukuman kepada guru yang melanggar tata tertib sekolah.
3. Tanggung jawab belajar merupakan tugas utama profesi guru, antara lain: sebagai pelatih, pembimbing, ketua kelas, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan secara umum. Strategi kepala sekolah dalam menghadapi masalah tanggung jawab Guru menanggapi dengan mentaati Pelatihan guru yang dalam pembuatan RPP dan kurikulum, selain itu juga mengikutkan guru dalam pelatihan secara offline maupun online juga memberikan fasilitas lebih seperti internet serta perangkat pembelajaran lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asyrof Safi'i, *Metodologi Penelitian Pendidikan; Aplikasi Praktis Penelitian Pembuatan Usulan (Proposal) dan Penyusunan Laporan Penelitian*, (Surabaya: eLKAF, 2005).
- Bambang Wiyono, "Hakekat Kepemimpinan Transformasional", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 75.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004)
- E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013).
- Gary Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta : Prenhalindo, 1994).
- Istikomah, Budi Haryanto. *Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), 62.
- Leny Marlina, "Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen pendidikan", *Jurnal Ta'dib* XVIII, no. 2 (2013): 217.
- Leny Marlina, "Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen pendidikan", *jurnal ta'dib* XVIII, no. 2, (2013): 221-224.
- Muhammad bin Ismail Abu Abdullah Al Bukhori al Ju'fi, *Jami' Shohih Bukhori*. (Beirut: Daar Ibnu Katsir, 1987), Juz 2, 848. Lihat juga Abul Husain Muslim bin Al-Hajjaj bin Muslim bin Kausyaz Al Qusyairi An Naisaburi, *Shohih Muslim*. (Beirut: Darut Jiil Beirut), Juz 6, 7.
- Rimmer, C., & Davies, B. (1985). Women Principals in Education Department High Schools in Victoria. *Journal of Educational Administration*, 23(2), 153-89.
- Rukmana, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81-98.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*. Publication Sales, Allyn and Bacon, Longwood Division, 7 Wells Avenue, Newton, MA 02159 (Order No. H88511; \$34.95)
- Sri Setiati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no 2, (2014), 201.
- Steel, M., & Tohrnton, Z. (1994). *Wanita Mampu Meraih Karier Gemilang*. Jakarta: Binarupa Aksara.126-136.
- Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2001).

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).
- Supardi, *Kinerja Guru*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Tafsir, *Landasan dan Tujuan Pendidikan*, (Bandung: Fakultas Tarbiyah IAIN SGD, 1998)
- Usman, Nasir, *Manajemen Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*. (Bandung: Citapustaka, 2012).
- West, C. (2016). Top 25 Women in Higher Education & Beyond. *Diverse Issues in Higher Education*, 33(3), 12.
- Wulandari, Y., Sartika, E. D., & Perawati, P. (2018). Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 126-136.