

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Masa Pandemi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri NO.122382 Kota Pematangsiantar

¹Naomi Erlina Gultom, ²Risma N Munthe, ³Dian G.Purba

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

¹e-mail: naomigultom80@gmail.com, rismamunthe66@gmail.com,
³dianpurbatambak26@gmail.com

Abstract : *This study aims to describe the Principal's Leadership in Improving the Work Effectiveness of Teachers and Employees at State Elementary School No. 122382 Pematangsiantar City. The methodology of this study uses a descriptive qualitative approach, namely information in the form of letters not numbers. The informants in this study were the Principal, Educators/Teachers and Students. The key informant in this study was the principal because every day he was directly involved with the activities of educators in the learning process at State Elementary School No.122382 Pematangsiantar City. Data collection techniques are using interview/interview techniques, observation, and documentation. Test the validity of the data using triangulation techniques. The results showed that; The principal's leadership in improving teacher performance has been good because of the 7 indicators and all indicators are said to be implemented by teachers and employees at State Elementary School No.122382 Pematangsiantar City. As for the teacher's performance, it is also quite good, because of the 4 indicators there are 4 indicators and all indicators are said to be implemented by the head of the State Elementary School No. 122382 Pematangsiantar City. Thus, it can be concluded that the principal's leadership in improving teacher performance is a very good contribution to the progress of the quality of learning so that it can encourage the quality of education where the performance of educators is the key to success in the world of education*

Keywords : *Principal's Leadership Role in Improving Teacher Work Effectiveness*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangasiantar. Adapun metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik/Guru dan Peserta Didik. Kunci Informan pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangasiantar. Teknik Pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/interview, observasi, dan dokumentasi. Uji Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 7 indikator dan semua indikator dikatakan terlaksana oleh para guru dan pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangasiantar. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari 4 indikator ada 4 indikator dan semua indikator dikatakan terlaksana oleh kepala di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangasiantar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat

mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional Bangsa Indonesia, sebagai usaha untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh Bangsa Indonesia, bukan hanya menjadi tanggungjawab pemerintah saja, tetapi juga menjadi tanggung jawab seluruh bangsa Indonesia, Artinya, setiap warga negara Indonesia harus ikut serta dan berperan dalam pelaksanaan pembangunan, yang meliputi seluruh bidang kehidupan bangsa dan Negara Republik Indonesia . Adanya pandemi virus covid-19 yang telah mewabah telah menyebabkan banyak aspek kehidupan yang mulai terhambat. Indonesia sampai saat ini memiliki penyebaran kasus yang sangat tinggi, hal tersebut berdampak pada berbagai sektor, baik sosial, ekonomi, maupun pendidikan. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengenai upaya pencegahan penyebaran pandemi covid-19, maka seluruh aktivitas pembelajaran tatap muka bagi seluruh lembaga pendidikan dan perguruan tinggi diliburkan dan disusul dengan pembelajaran jarak jauh bersifat daring.

Permasalahan dari adanya system pembelajaran secara online ini yaitu yang pertama adalah lemahnya jaringan internet, hal ini terutama bagi para guru dan siswa yang tinggal di pedesaan tentu akan sulit untuk mendapatkan akses sebagai faktor penunjang pembelajaran jarak jauh berbasis daring. Kedua, minimnya pengetahuan guru akan teknologi, kompetensi guru dalam menggunakan teknologi serta kurangnya inovasi dan teknik dalam media pembelajaran jarak jauh berbasis daring tentunya akan mempengaruhi kualitas program belajar mengajar. Ketiga, keterbatasan akses teknologi seperti jaringan dan fasilitas berupa laptop, computer, dan handphone, yang akan memudahkan guru untuk memberikan materi dan murid dalam menerima materi secara online.

Hal tersebut tentu jauh berbeda dengan pembelajaran tatap muka yang mana lebih mudah dalam penyampaian materi. Keempat, tidak semua guru, pegawai dan peserta didik siap mengoperasikan system pembelajaran daring secara cepat, termasuk juga dalam guru mempersiapkan bahan pembelajaran secara digital. Juga termasuk pegawai yang terpaksa harus tetap bekerja dari sekolah karena keterbatasan fasilitas kepemilikan laptop dan komputer. Masalah ini tentunya berdampak pada kinerja guru dan pegawai ketika menjalankan tugas utamanya. Dengan menurunnya kinerja guru maka akan berakibat proses pembelajaran yang kurang maksimal bagi para murid sehingga kualitas hasil pendidikan di Indonesia pun menurun. Dari permasalahan tersebut, kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama dari kelangsungan lembaga pendidikan harus memberikan upaya dalam pelaksanaan belajar mengajar daring dan pelaksanaan work from home (WFH) bagi para pegawai. Kepemimpinan pendidikan sangat berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan hubungan secara efektif dengan para guru dan pegawai dengan situasi yang kondusif .

Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan juga disebut sebagai administrator, dan disebut juga sebagai manajer pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci maju mundurnya sekolah. Dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat membimbing guru dan pegawai dalam proses pelaksanaan tugasnya. Di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru dan pegawai, memonitor dan menilai kegiatan mereka. Dalam pelaksanaan tugasnya, guru dan pegawai memiliki sifat yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, selain itu juga ada guru dan pegawai yang sering membolos, dan datang tidak tepat waktunya . Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang

tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak, juga berperan untuk melakukan control segala aktivitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar), dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Tujuan dalam penelitian ini yaitu 1. Untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dan meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar, 2. Untuk mengetahui kendala apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat, dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. Menurut Ahmad,(2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang, dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitudapat membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.

H Emil(2011) dalam bukunya *The New School Executive*, mengemukakan enam pengertian yang berhubungan dengan kepemimpinan sebagai berikut: a) Kepemimpinan adalah sebagai proses adanya rangsangan timbal balik, yang dengan adanya perbedaan gerak yang saling mempengaruhi, dapat mengendalikan tenaga manusia dalam mengejar satu tujuan yang bersifat umum, b)Kepemimpinan adalah sebagai proses tingkah laku yang mempengaruhi aktifitas satu kelompok organisasi dalam usaha mencapai tujuan dan prestasi, c)Kepemimpinan adalah satu struktur dalam interaksi sebagai bagian proses pemecahan permasalahan secara timbal balik, d)Kepemimpinan adalah sebagai langkah pertama satu struktur baru atau proses untuk mencapai tujuan dan objektif organisasi itu, e) Kepemimpinan adalah sebagai suatu yang mmengarahkan kekuatan social, f) Kepemimpinan adalah gabungan pengertian memimpin dan mengikuti, provokasi dan memenangkan, menunggu dan menormalkan, tetapi selalu dalam satu sikap pergerakan, melahirkan kekuatan yang baru dan sejalan dengan kemampuan.

Pemimpin dikatakan berhasil jika ia berhasil mengarahkan anggotanya untuk bekerja sesuai prosedur dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini tidak akan terjadi jika pemimpin tidak mempunyai keahlian dalam mengelola anggota. Bismala Lila(2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif akan mempunyai ciri-ciri *social dan interpersonal skill, technical skill administrative skill*, dan pimpinan yang efektif.

Menurut Dinata Arda(2010) secara garis besar terdapat indikator kepemimpinan yaitu: a) Bersikap adil (*arbitrating*). Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan, maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, b) Memberikan sugesti (*suggesting*). Sugesti bisa disebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain. Dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri seperti serta rasa pengabdian partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan, c) Mendukung tercapainya tujuan (*supplying objective*). Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa secara otomatis, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama, c) Katalisator (*catalysing*). Secara kimiawi arti kata katalis atau katalisator, ialah cat yang tidak ikut bereaksi, tetapi mempercepat reaksi kimia. Jadi dalam dunia kepemimpinan,

seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai seorang katalisator, apabila pemimpin itu berperan, yang selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, d) Menciptakan rasa aman. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimism di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala peranan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan, e) Sebagai wakil organisasi. Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “ keteladanan atau panutan” seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karenanya segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya, f) Sumber inspirasi. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Efektivitas Kerja

Berbagai literatur yang ada bahwa literature berasal dari kata efek, yang mempunyai arti hasil atau akibat sehingga efektif selalu dicitakan sebagai hasil atau akibat. Jadi, efektivitas kerja pegawai dapat diketahui dari kemampuannya dalam mencapai hasil yang telah ditargetkan sebelumnya sehingga apabila hasil yang dicapai tersebut belum mencapai target yang direncanakan maka hasil kerja tersebut belum dapat dikatakan efektif atau efektivitas kerja pegawai masih rendah. Mariati (2017) berpendapat bahwa efektivitas dapat terlaksana jika sasaran dan tujuan yang ingin dicapai sebelumnya terlaksana sesuai rencana. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli tentang efektivitas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja adalah tercapainya tujuan atau kesesuaian rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih ditentukan pada bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang ditentukan.

Menurut Mariati (2017) secara keseluruhan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur efektivitas kerja ada empat, yaitu: a) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja meliputi Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima atas hasil kerja, dan kepuasan pegawai terhadap gaya kepemimpinan, b) Semangat kerja. Semangat kerja merupakan gairah dalam bekerja. Adanya semangat bekerja ini akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh Sikap pegawai terhadap pekerjaan, Sikap pegawai terhadap anggota kelompok dalam bekerja sama, c) Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan menyesuaikan diri adalah sejauh mana pegawai mampu menanggapi perubahan intern dan ekstern dalam lingkungan kerja. Kemampuan menyesuaikan diri ini meliputi Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri, Perasaan khawatir pegawai terhadap adanya perubahan, Kesempatan untuk mengikuti perubahan yang terjadi, d) Kepatuhan kerja. Kepatuhan kerja dalam kantor meliputi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan pegawai pada saat jam kerja, tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan pimpinan.

Demikian juga halnya dengan efektivitas kerja guru dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pelaksanaan tugas guru dan pegawai dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam proses belajar mengajar dan melakukan tugasnya sehingga terjadi keseimbangan yang dinamis antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sebaliknya pembelajaran dan pelaksanaan tugas

dikatakan tidak efektif jika dalam pelaksanaan tugas tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas dengan sumber daya yang dipergunakan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan efektivitas kerja Guru dan Pegawai

Salah satu sumber daya pendidikan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah kepala sekolah. Hal ini dikarenakan kedudukan kepala sekolah sebagai ujung tombak dalam pengelolaan pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari sekolah yang dipimpinnya. Sebagai seorang pimpinan di dalam organisasi sekolah, maka kepala sekolah memegang peran penting dalam memimpin, mengatur, mengarahkan, dan membina segala aktivitas yang berhubungan dengan organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas untuk memajukan proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh (Ahmad, 2016) bahwa kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan profesional guru dan pegawai serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif.

Menurut Ahmad (2016) bahwa terdapat empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu: a) Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap, b) Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri, guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya, c) Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervise, d) Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah. Peningkatan kinerja guru dan pegawai dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dan pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

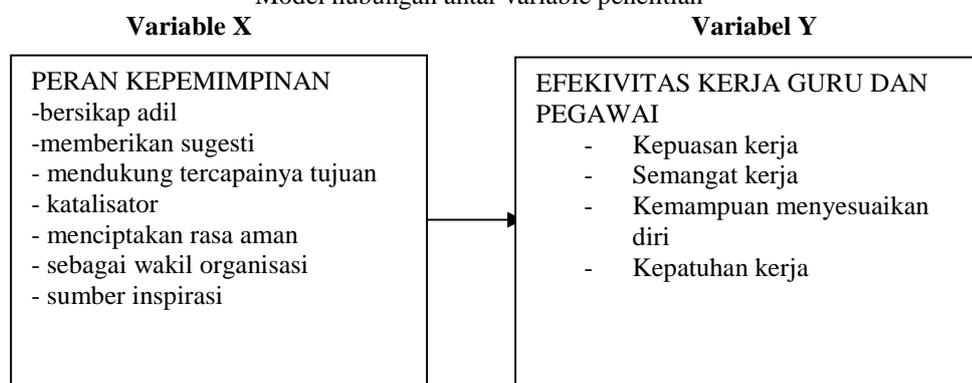
Pada penelitian terdahulu oleh Munika Maduratna dengan variabel kepemimpinan dan efektivitas kerja dengan hasil penelitian peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di Sekolah dasar Negeri No.015 samarinda sudah sesuai dengan peran kepala sekolah.

Kerangka Pemikiran

Dengan terciptanya efektivitas kerja, maka para personel yang ada didalam organisasi akan berusaha mengatasi permasalahan yang ada di hadapi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, kepatuhan sebagai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk memperjelas secara ringkas, digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model hubungan antar variable penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berpikir yang diajukan diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_{1_0} Tidak terlaksananya dengan baik peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar

H_1 0 Terdapat banyak kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil peneliti adalah kepala sekolah dan seluruh guru dan staff tata usaha yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Adapun sampel yang diambil peneliti dari populasi adalah kepala sekolah, seluruh guru dan staff tata usaha yang berjumlah 30 orang.

Adapun teknik yang peneliti gunakan adalah teknik *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sumber data, pada awalnya sedikit namun jika sumber data itu belum mampu memberikan data lengkap maka mencari sumber lagi yang dapat digunakan hingga semakin besar sumber data. Maka penelitian ini akan diambil tiga orang tenaga pendidik dan satu pegawai tata usaha.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode : a) wawancara (*interview*). Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara atau *interview* ini juga ditujukan kepada Kepala Sekolah, tenaga pendidik atau guru, pegawai tata usaha di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar untuk menanyakan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dan pegawai, b) Observasi. Metode observasi adalah suatu pengamatan dari fenomena-fenomena yang diselidiki. Adapun observasi yang penulis gunakan adalah observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan guru serta pegawai, dan untuk kepemimpinan kepala sekolah hanya menjadi pengamat independen, baik saat pelaksanaan kegiatan supervisi kepala sekolah, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru maupun evaluasi pembelajaran guru di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar, c) dokumentasi. Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkandata, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data – data tentang dokumentasi seperti: daftar guru dan pegawai, daftar peserta didik, sarana dan prasarana, data prestasi sekolah serta data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai, d) uji keabsahan data (Triangulasi). Triangulasi adalah usaha mengecek atau memeriksa keabsahan data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara membandingkan serta mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data. Pada penelitian ini, uji kredibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan data hasil pengamatan, dokumentasi, dan data hasil wawancara dengan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh.

Metode Analisis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Adapun langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu : a) Reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan, b) penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penyajian data diuraikan seluruh konsep yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian. Yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, dan bagan sehingga memunculkan deskripsi dan pada hakekatnya dapat menjelaskan adanya permasalahan, c) verifikasi data atau menarik kesimpulan. Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari objek yang diteliti atau konfigurasi yang utuh dari objek. Kesimpulan yaitu berisikan jawaban dari tujuan atau pembuktian hipotesis. Kesimpulan yang dituang dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar terletak di jl.medan km 6 kelurahan pondok sayur, kecamatan Siantar Martoba, Pematangsiantar, Sumatera Utara. SD Negeri No.122382 berdiri pada tahun 1980 dan memiliki akreditasi "B". Adapun yang melatar belakangi berdirinya SD Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar karena perkembangan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan bagi putra-putri mereka. Meskipun keadaan sekolah pada awal perintisannya dengan bangunan dan jumlah siswa yang masih sangat terbatas, hal itu tidaklah menyurutkan semangat belajar para siswa yang menempuh pendidikan di SD Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar. Dalam perjalanan waktu, gedung SD Negeri No.122382 sudah beberapa kali mengalami rehab, baik itu rehab ringan maupun rehab berat hingga kini berkat adanya kerjasama yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat, maka SD Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar menjadi lembaga yang lebih baik dan masih menerima murid.

Visi dan misi Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar:

- a) Visi : Visi SD Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar adalah: mewujudkan anak didik yang berprestasi, beriman dan berpijak pada budaya bangsa
 b) Misi : 1) Meningkatkan pembelajaran yang efektif, efisien, dan intensif, 2) Membimbing siswa untuk berpikir kritis, 3) Meningkatkan kualitas individual sehingga setiap siswa dapat berkembang sesuai karakteristik masing-masing, 4) Menumbuhkan sikap disiplin dan etika dalam kehidupan social sekolah, di rumah dan di masyarakat

Pembahasan

Peran kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Bersikap adil

Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan, maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan sikap adil kepada para guru dan staff dengan menjalankan hukuman bagi siapa saja yang melanggar peraturan yang sudah dibuat. Karena dikatakan bahwa

factor yang mempengaruhi kenyamanan sekolah adalah hubungan atau keterikatan antar warga sekolah, termasuk kepala sekolah, komite sekolah, guru, dan siswa

2) Memberikan sugesti

Sugesti bisa disebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain. Dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri seperti serta rasa pengabdian partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan. Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam memberikan sugesti, kepala sekolah telah memberikan sugesti kepada para guru dan staff dengan memberikan saran dan anjuran yang terbaik buat guru dan staff dalam mengerjakan tugas. Oleh sebab itu kita ketahui Ibu Kepala Sekolah memberikan sugesti kepada semua guru dan staff yang bekerja di SDN No122382 Kota Pematangsiantar.

Selain harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama kooperatif, kepala sekolah juga harus menunjukkan komitmen yang tinggi dan focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efisien.

3) Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa secara otomatis, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama. Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam mendukung tercapainya tujuan, kepala sekolah telah memberikan dukungan kepada para guru dan staff dengan memberikan penghargaan terbaik buat guru dan staff dalam mendukung tercapainya tujuan. Oleh sebab itu kita ketahui Ibu Kepala Sekolah mendukung tercapainya tujuan kepada semua guru dan staff yang bekerja di SDN No122382 Kota Pematangsiantar.

1) Katalisator

Secara kimiawi arti kata katalis atau katalisator, ialah cat yang tidak ikut bereaksi, tetapi mempercepat reaksi kimia. Jadi dalam dunia kepemimpinan, seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai seorang katalisator, apabila pemimpin itu berperan, yang selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin. Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam katalisator, kepala sekolah telah melakukan katalisator kepada para guru dan staff dengan memberikan pelatihan terbaik buat guru dan staff dalam meningkatkan sumber daya yang ada. Oleh sebab itu kita ketahui Ibu Kepala Sekolah dalam meningkatkan sumber daya seperti semua guru dan staff yang bekerja di SDN No122382 Kota Pematangsiantar.

2) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimism di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bbas dari segala peranan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan. Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam katalisator, kepala sekolah telah menciptakan rasa aman kepada para guru dan staff dengan mendengar saran dan pendapat dari guru dan staff dalam menciptakan rasa aman. Oleh sebab itu kita ketahui Ibu Kepala Sekolah dalam menciptakan rasa aman semua guru dan staff yang bekerja di SDN No122382 Kota Pematangsiantar.

3) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unin organisasi apapun selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-

lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “ keteladanan atau panutan” seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karenanya segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam sebagai wakil organisasi, kepala sekolah telah menjadi wakil organisasi kepada para guru dan staff dengan memberikan dana dan pelatihan kepada guru dan staff dalam menjadi wakil organisai. Oleh sebab itu kita ketahui Ibu Kepala Sekolah dalam sebagai wakil organisasi sangat baik untuk semua guru dan staff yang bekerja di SDN No.122382 Kota Pematangsiantar.

4) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam menjadi sumber inspirasi, kepala sekolah telah menjadi sumber inspirasi kepada para guru dan staff dengan memberikan sikap yang teladan dan saran kepada guru dan staff dalam menjadi sumber inspirasi mereka. Oleh sebab itu kita ketahui Ibu Kepala Sekolah sudah menjadi sumber inspirasi yang sangat baik untuk semua guru dan staff yang bekerja di SDN No.122382 Kota Pematangsiantar.

Efektivitas Kerja

1) Kepuasan Kerja

Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam kepuasan kerja, salah satu guru dan staff menjawab puas dengan apa yang diterima dari hasil kerjanya, tapi tidak terlalu menyukai gaya kepemimpinan dari kepala sekolah. Oleh sebab itu walaupun tidak terlalu menyukai gaya kepemimpinan kepala sekolah tetapi merasa puas dengan apa yang diterima dari hasil kerjanya di SDN No.122382 Kota Pematangsiantar.

2) Semangat Kerja

Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam semangat kerja, salah satu guru dan staff menjawab semangat dengan apa yang terjadi di sekitarnya, karena adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dan kepala sekolah selalu mendengar saran dan mendukung pendapat mereka. Oleh sebab itu, para guru dan staff merasa semangat dalam bekerja di SDN No.122382 Kota Pematangsiantar.

3) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam kemampuan menyesuaikan diri, salah satu guru dan staff menjawab mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dengan apa yang terjadi di sekitarnya, karena adanya sikap kepala sekolah yang baik, dan membuat siswa semakin bertambah dari tahun sebelumnya itu adalah perubahan yang positif. Oleh sebab itu, para guru dan staff merasa menyesuaikan diri dalam bekerja di SDN No.122382 Kota Pematangsiantar.

4) Kepatuhan Kerja

Dalam hasil obeservasi dan wawancara dalam kepatuhan kerja, salah satu guru dan staff menjawab mempunyai kepatuhan dalam bekerja dengan apa yang terjadi di sekitarnya, karena adanya sikap kepala sekolah yang baik. Oleh sebab itu, para guru dan staff cukup patuh dalam bekerja di SDN No.122382 Kota Pematangsiantar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar, baik melalui wawancara observasi, dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Pegawai meliputi : 1) bersikap adil, 2) memberikan sugesti, 3) mendukung tercapainya tujuan, 4) katalisator, 5) menciptakan rasa aman, 6) sebagai wakil organisasi , 7) sumber inspirasi

Berdasarkan ke 7 point wawancara kepemimpinan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja para Guru dan Pegawai dikatakan berhasil. Sedangkan dengan kinerja Guru dan Pegawai dengan 4 point wawancara: 1) kepuasan kerja , 2) semangat kerja, 3) kemampuan menyesuaikan diri, 4) kepatuhan kerja

Berdasarkan ke 4 point wawancara kinerja guru dan pegawai sudah terlaksana dengan yang sesuai dengan ketentuan yang ada. Selain kesimpulan diatas berdasarkan hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja para guru agar tercipta peningkatan mutu pengajaran disekolah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru, Adapun beberapa saran yang penulis coba berikan dan sekiranya dapat bermanfaat diantaranya yaitu : bagi kepala sekolah SD Negeri No.122382 Kota Pematangsiantar untuk selalu mengusahakan penghargaan yang lebih khusus untuk para guru yang berprestasi agar lebih termotivasi dan terus mengembangkan dan membangun kelompok kerja guru dan staff yang aktif dan kreatif agar semakin berkembang kinerja yang professional.

Sedangkan untuk tenaga pendidik yaitu: agar selalu berusaha menjadi guru yang professional dengan menguasai kajian akademik agar semakin meningkatnya kinerja , serta selalu mengembangkan diri dengan banyak prestasi

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.
- Bismala Lila. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU Press.
- Dinata Arda. (2010). *Kepemimpinan dan Komunikasi Dalam Manajemen Proyek*. Fkm Universitas Diponegoro.
- Fikri.H.M. (2019). Jurnal: Prosding Seminar Nasional Hasil Penelitian 2 (1),779-785,2019
- H Emil. (2011). *Prinsip-prinsip Administrasi Supervisi dan Kepemimpinan Pendidikan*. arivco.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hiidayat. (2020). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju.
- Kusuma.M.A. (2016). ASSETS:Jurnal : Akuntansi dan Pendidikan 5 (1),41-52,2017
- Mariati, R. (2017). *Ilmu Administrasi*. Cv,Sah Media.
- Maduratna, M. (2013). ASSETS :*Journal Administrasi Negara*, 2013, 1 (1): 70-84.
- Nurani.T.R. (2017).*Jurnal: Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2 (1), 66-77,2017
- Sari.N. (2020).*Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (02), 200-216,2020.
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41.

- <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sukarman dkk. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wihartanti, L.V. (2016). *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016* . 5, 147–160.