



Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru

Fitrotul Uyun¹, Aan Fadia Annur^{2*}

^{1,2}Universitas Indonesia Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia

Email: fitrotuluyun321@gmail.com¹, aan.fadia.annur@uingusdur.ac.id²

*Penulis Korespondensi: aan.fadia.annur@uingusdur.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the leadership strategies of school principals in improving the performance and discipline of teachers at Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Syafiiyah Hadirul Ulum Tasikrejo Pemalang, Central Java, as well as to identify the supporting and inhibiting factors when these leadership strategies are implemented. This study uses field research with a descriptive approach. The data collected was verbal data or words rather than numbers. The location of this research was at MI Salafiyah Syafi'iyah Hadirul Ulum Tasikrejo, Pemalang Regency. The informants in this study were the principal and classroom teachers. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. The results of the study found by the researcher regarding the principal's strategy in improving teacher performance and discipline at MI Salafiyah Syafi'iyah Hadirul Ulum Tasikrejo, Pemalang Regency, are as follows: (a) conducting supervision (b) setting an example (c) motivating teaching staff (d) providing adequate facilities and infrastructure (e) providing opportunities to attend training or education (f) conducting evaluations. Meanwhile, the supporting and inhibiting factors are divided into several parts. First, there are two supporting factors, namely (a) a sense of togetherness and kinship within the school environment, and (b) the principal's commitment to improving school quality. Meanwhile, there are two inhibiting factors, namely (a) the suboptimal time management of teachers and (b) the work environment. Based on the results of this study, it can be concluded that the principal's leadership strategy plays a very important role in improving the performance and discipline of teachers at MI Salafiyah Syafi'iyah Hadirul Ulum Tasikrejo, Pemalang Regency.*

Keywords: *Discipline; Leadership; Performance; Principal Strategy; School Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Syafiiyah Hadirul Ulum Tasikrejo Pemalang Jawa Tengah serta untuk mengetahui apa saja faktor pendukung sekaligus penghambat saat strategi kepemimpinan kepala sekolah ini diterapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan jenis pendekatan deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa data verbal atau kata-kata dan bukan angka. Lokasi penelitian ini dilakukan di MI Salafiyah Syafi'iyah Hadirul Ulum Tasikrejo Kabupaten Pemalang. Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru kelas. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang peneliti temukan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di MI Salafiyah Syafi'iyah Hadirul Ulum Tasikrejo Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut: (a) melakukan pengawasan (b) memberikan tauladan atau contoh (c) memberikan motivasi ke tenaga pengajar (d) menyediakan sarana dan prasarana yang memadai (e) memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau diklat (f) melakukan evaluasi. Sedangkan faktor pendukung dan penghambatnya, masing-masing terbagi menjadi beberapa bagian. Pertama adalah faktor pendukungnya ada dua yakni (a) Adanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang terjalin di lingkungan sekolah, dan (b) Adanya komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Sedangkan faktor penghambatnya ada dua, yakni (a) Kurang optimalnya manajemen waktu para guru (b) Lingkungan tempat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di MI Salafiyah Syafi'iyah Hadirul Ulum Tasikrejo Kabupaten Pemalang.

Kata kunci: Disiplin; Kepemimpinan; Kinerja; Strategi Kepala Sekolah; Manajemen Sekolah.

1. LATAR BELAKANG

Guru ideal adalah guru yang secara tampilan menampilkan sebuah inovasi dari cara berfikir, sikap dan laku atau perbuatan yang dimilikinya. Lebih luas lagi, guru dalam dunia pendidikan idealnya adalah ia yang mempunyai karakteristik, kinerja, profesi dan etika. Kelima istilah ini sangat-sangat berkaitan satu dengan lainnya, dengan bahasa sederhananya terletak pada kompetensi guru berupa sikap profesional. UU RI No. 14 tahun 2005, menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebuah perangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru/dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi di sini juga bisa diartikan sebagai kecakapan atau kemampuan. Dengan demikian, kompetensi ini ditunjukkan dengan unjuk kinerja disertai kedisiplinan yang bisa di pertanggung jawabkan guna mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Kinerja adalah konsep tentang sebuah pencapaian dalam melaksanakan program kerja, dalam hal ini menerjemahkan visi-misi organisasi dengan lebih dulu direncanakan yang seefisien mungkin. Kinerja tentu bisa diukur dari individu yang mempunyai kriteria dan standar keberhasilan. Karenanya, jika tanpa tujuan dan target yang direncanakan dengan mengukur kemampuan individu tersebut, maka kinerja tidak akan mungkin diketahui apabila tidak adanya keberhasilan yang diraih secara maksimal. Kinerja guru ialah kemampuan yang dihasilkan guru dari pelaksanaan tugas-tugas yang dimilikinya. Adapun pengaruh dari kinerja guru ini mencakup beberapa faktor, diantaranya sikap yang dimilikinya, latar belakang pendidikan, keterampilan yang dipunyai, strategi dalam memimpin lembaga, dan kebutuhan sarana prasarana yang mencakup lingkup pribadi atau sosial mereka selama melaksanakan tugas sebagai pendidik. Sedangkan kedisiplinan merupakan keadaan yang diciptakan dengan usaha untuk mewujudkan nilai-nilai yang yakini baik oleh individu ataupun lembaga yang menaunginya. Salah satu kinerja guru adalah kedisiplinan dalam menjalankan tugas profesinya. Sikap ini merupakan bagian dari penghargaan atas dirinya juga lembaga yang mempekerjakannya, dengan kata lain, ketaatan, menghargai, serta patuh pada aturan yang ada adalah bagian dari menjaga integritas keprofesian yang melekat pada guru.

Disiplin kerja berarti kesiapan menjalankan tugas dan menerima segala bentuk sanksi apabila melanggar tanggung jawabnya. Jadi, penting untuk menanamkan sikap disiplin kerja ini menjadi karakter atau ciri khas yang melekat pada individu, sebab ia akan menjadi pribadi yang berkinerja baik, jika mempunyai sikap disiplin yang baik pula. Tentu, hal ini melibatkan kriteria yang punya hubungan kuat, berpengaruh, dan berkesinambungan. Jika kinerja baik akan punya dampak pada prestasi dan keunggulan siswa di bidang akademiknya. akan tetapi, sangat-sangat disayangkan bahwa manajemen kinerja guru masih belum dikenal luas oleh

kebanyakan orang, juga penerapannya yang masih belum berjalan secara maksimal. Patut diduga, akan selalu ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Sebab, masih berdasarkan pada logika yang mengatakan semakin baik kedisiplinan yang dimiliki, akan semakin baik pula kinerja yang bisa diraih. Artinya, disiplin kerja tentu sangat-sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja dari guru.

MI Salafiyah Syafiiyah Hadirul Ulum Tasikrejo Pemalang Jawa Tengah adalah sebuah lembaga pendidikan yang mengedepankan pembinaan yang maksimal bagi kinerja dan kedisiplinan para gurunya. Harapan dengan adanya pembinaan tersebut, para guru khususnya menjadi figur yang bisa diandalkan dalam proses pengembangan anak didiknya. Tentu saja, dalam skala kerja yang bersifat profesionalisme para guru perlu diikuti kegiatan berupa Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Kelompok Kerja Guru, peraturan lingkungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, menciptakan budaya disiplin, penghargaan dan hukuman yang efektif, serta penyediaan berbagai informasi sumber belajar juga pelatihan menyesuaikan bidang studi yang diampu. Kepemimpinan strategis dan efektif diperlukan untuk mendampingi dan mengarahkan secara aktif dalam pembuatan rencana, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, dan selalu mencoba hal-hal baru agar tujuan yang telah dibuat secara bersama-sama bisa terwujud. Pemimpin harus terlibat aktif dalam melaksanakan pekerjaan, agar para pengikutnya merasa aman saat melaksanakan pekerjaan ataupun saat dilanda permasalahan. Tugas daripada kepala sekolah adalah memimpin lembaga yang ia pimpin, disamping ia juga bertanggung jawab untuk menjadi motor penggerak bagi partner-partner kerjanya di lembaga tersebut. Karena tanpa adanya pembinaan serta di manajemen secara maksimal dari kepala sekolah secara langsung, ditakutkan tugas-tugas administrasi yang telah dipasrahkan kepada para guru tidak bisa dikerjakan secara efektif juga efisien, akhirnya jauh dari apa yang sebelumnya telah menjadi tujuan. Strategi yang telah diterapkan kepala MI Salafiyah Syafiiyah Hadirul Ulum Tasikrejo terbukti efektif dan berhasil dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Syafiiyah Hadirul Ulum Tasikrejo Pemalang Jawa Tengah serta untuk mengetahui apa saja faktor pendukung sekaligus penghambat saat strategi kepemimpinan kepala sekolah ini diterapkan.

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi Kepemimpinan

Kepemimpinan strategik (*strategic leadership*) terdiri dari rangkaian definisi 2 (dua) kata yaitu kepemimpinan dan strategi. Hadari Nawawi dalam buku Administrasi Pendidikan mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, menguasai pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku seseorang. Kepemimpinan seperti ini merupakan fenomena yang kompleks dan sangat susah untuk diungkapkan bagaimana bentuk konkritnya. Kepemimpinan lebih cenderung pada proses dari kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain bersedia mengikuti perintah dalam mencapai sebuah tujuan dari lembaga tertentu (Istikomah, 2018). Menurut Sudarwan Danim, Kepemimpinan adalah seluruh tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat senada dari Timur Djaelani dalam bukunya menyatakan bahwa, Kepemimpinan adalah suatu proses memimpin dimana seorang pemimpin memberikan perintah, pengarahan dan bimbingan dalam mempengaruhi pekerjaan orang lain untuk memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Djaelani: 1984). Dari beberapa pengertian di atas, secara umum kepemimpinan adalah suatu kemampuan dari seorang individu dalam proses memimpin individu atau kelompok yang di dalamnya terdapat pemberian perintah, arahan, ataupun bimbingan untuk melakukan sebuah pekerjaan sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Chandler dalam Afnibar (2005), strategi adalah penetapan tujuan dasar jangka panjang dan sasaran perusahaan dan penerapan serangkaian tindakan, serta alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran. Artinya strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Asrul dan Syafaruddin: 2008). Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian-penyesuaian dengan lingkungannya. Kemudian menurut Amstrong dalam kumpulan buku *The Art of HRD* menambahkan bahwa setidaknya terdapat tiga pengertian strategi. Pertama, strategi merupakan deklarasi maksud yang mendefinisikan cara untuk mencapai tujuan dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh alokasi sumber daya perusahaan yang penting untuk jangka panjang dan

mecocokkan sumber daya dan kapabilitas dengan lingkungan eksternal. Kedua, strategi merupakan perspektif dimana isu kritis atau faktor keberhasilan dapat dibicarakan, serta keputusan strategis bertujuan untuk membuat dampak yang besar serta jangka panjang kepada perilaku dan keberhasilan organisasi. Ketiga, strategi pada dasarnya adalah mengenai penetapan tujuan (tujuan strategis) dan mengalokasikan atau menyesuaikan sumber daya. Dengan peluang (strategi berbasis sumber daya) sehingga dapat mencapai kesesuaian strategis antara tujuan dan basis sumber dayanya. Keseluruhan pendapat di atas menunjukkan pentingnya strategi dalam memimpin Lembaga pendidikan demi tercapainya sebuah Lembaga yang berkembang. Selain kecakapan seorang pemimpin dalam menentukan strategi, pemimpin pun dituntut untuk memiliki kecakapan dalam hal administrasi lainnya, dikarenakan Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan prestasi siswa melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diraih, dan kemampuan kerja dari seorang pegawai yang mencakup kuantitas ataupun kualitas, penjelasan tersebut menurut kamus besar bahasa Indonesia. Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara merumuskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Danim: 2010). Berbeda dengan Prabu, Moeheriono mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku (Moeheriono: 2007). Beberapa pendapat di atas, bahwa kinerja dapat diartikan dengan kemampuan kerja, aplikasi kerja dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, guru sebagai salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, diharuskan memiliki potensi mumpuni sesuai dengan profesinya sebagai

guru, lalu ia juga harus mampu menyampaikan dengan baik semua potensi yang dimiliki dalam bentuk pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil dari keduanya dapat terlihat dan dirasakan oleh peserta didik (Awaluddin & Zulfikar, 2020)

Kedisiplinan Guru

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Sinungan mengatakan bahwa secara terminologis disiplin berasal dari kata *disciplina* atau dalam bahasa Inggrisnya *disciple* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Prijidarminto dalam Cecep Darmawan (2006) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya. Hadari Nawawi mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari (Daryanto: 2012). Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila sikap disiplin sudah menyatu pada diri pribadi, maka bukan dianggap suatu beban, bahkan akan berlaku sebaliknya bilamana ia tidak melakukan sebagaimana mestinya (Satriah, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yang mana komponen yang tidak boleh dilewatkan, seperti misalnya mengumpulkan data dengan wawancara, catatan, serta dokumentasi selama terjun di lapangan. Setelah semuanya terkumpul, kemudian peneliti melakukan penulisan deskriptif untuk memperoleh gambaran secara valid. Penelitian yang penulis lakukan ini berlangsung di MISS Hadirul Ulumu Tasirkrejo Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu prosedur penelitian

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Sumber data primer yang berkaitan secara langsung dari sumber asli, sumber penelitian primer diperoleh untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan guru di MI Salafiyah Syafiiyah Hadirul Ulum Tasikrejo Pemalang. Sementara data sekunder adalah data penunjang yang didapatkan peneliti dari pihak lain, misalnya saja bisa berupa buku-buku, literatur, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa data dengan model Miles-Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis mengenai temuan yang diperoleh pada saat penelitian lalu dikombinasikan dengan konsep teoritis guna menemukan titik temu bagi keduanya agar ada hal baru yang diperoleh. Agar mudah dalam hal pembacaan hasil penelitian, peneliti membagi menjadi dua sub tema pada bab ini, yang bagian awal peneliti menjabarkan temuan mengenai strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru, yang bagian kedua, peneliti juga menjabarkan mengenai hambatan atau faktor-faktor yang memengaruhi dalam hal peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru. Berikut hasil yang peneliti temukan, diantaranya:

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo sebagai berikut:

a. Melakukan Pengawasan

Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara psikologis akan berpengaruh pada kinerja juga kedisiplinan guru, karena kepuasan yang dirasakan oleh guru disebabkan oleh kepala sekolah yang selalu melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik serta memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru bekerja dengan suka rela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan pengawasan

yang dilakukan oleh kepala sekolah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka (Arini, 2024).

Oleh karena itu kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mutlak dimiliki untuk membantu para guru dalam membelajarkan peserta didik. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh guru, tentu dengan cara yang manusiawi agar mereka termotivasi sehingga dapat memacu produktivitas kinerjanya yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fakta tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2007) keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

b. Memberikan Tauladan atau Contoh

Menurut para pihak yang diwawancara terkait dengan tindakan yang seharusnya kepala sekolah MISS Hadirul Ulum Tasikrejo dalam meningkatkan kinerja yang baik dapat memberikan contoh terhadap guru, para staf, dan para murid untuk menjalankan kedisiplinan, seperti datang kesekolah lebih dulu, sejak pukul enam pagi, harus sudah berada di sekolah, kemudian sesampai disekolah saling berjabat tangan dengan guru dan murid, serta aktivitas kepala sekolah mengontrol ruangan guru dan menghimbau agar segera mengajar murid-murid di kelas dan sebagainya.

Kepala sekolah MISS Hadirul Ulum sebagai panutan yang harus dicontoh dalam membangun produktivitas sekolah baik secara kuantitas dan kualitasnya harus berawal dari peningkatan profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah yang nantinya menjadi contoh bagi kinerja guru. Selain itu ditunjang pula pada budaya organisasi sekolah yang mendukung pelaksanaan program sekolah agar lebih berkembang baik secara langsung maupun tidak langsung. Agar terlaksananya harapan dalam peningkatan strategi kepemimpinan yang profesional, maka perlu dilakukan analisis lingkungan yang meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman/tantangan.

Melihat gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah MISS Hadirul Ulum tersebut, disinilah peneliti menemukan kepiawaian dan produktivitas kepala sekolah menerapkan demokrasi antar unsur sumberdaya manusia yang dipimpinnya guna mewujudkan harapan dari semua pihak yang terlibat dalam membina dan memajukan MISS Hadirul Ulum Tasikrejo agar setara dengan kemajuan sekolah tingkat dasar lainnya, langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah antara lain peningkatan budaya saling

menghargai, budaya inovatif, budaya kreatif, budaya profesionalisme dan budaya belajar. Selain itu diharapkan semua unsur yang terkait dalam satu sistem baik siswa, guru dan karyawan harus kerjasama saling bersinergi dengan unsur terkait di luar lembaga yang ada.

c. Memberikan Motivasi ke Tenaga Pengajar

Dalam memotivasi kinerja serta kedisiplinan guru ini, kepala sekolah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya diri pada seluruh guru dan karyawan. Terkait dengan itu, kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi bekerja seoptimal mungkin agar kinerja guru merasa termotivasi dan dapat berjalan dengan baik, hal ini peneliti maksudkan apabila atasan kurang memberikan motivasi dikawatirkan dapat berdampak negatif kepada bawahannya, sebagai contoh apabila ada bawahan (guru) yang kinerjanya menurun, maka kepala sekolah harus memotivasinya agar menjadi giat bekerja. terkait dengan motivasi disiplin kerja guru ini dapat diukur dari: datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan pulang kerjapun harus tepat waktu sesuai dengan berakhirnya jam kerja.

Demikian, bahwa motivasi bekerja yang baik adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan dan peningkatan produktivitas kerja, selain itu motivasi yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Untuk tercapainya target yang diharapkan maka penerapan peraturan harus diterapkan secara adil sebagai dasar untuk memberikan perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi atau lembaga akan kacau balau.

Sebaliknya, tanpa motivasi guru yang baik, sulit bagi suatu institusi mencapai hasil yang optimal dari tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya. Hal ini akan mendatangkan semangat bagi seseorang dengan adanya disiplin kerja dan mendukung terwujudnya tujuan institusi. Karena itu setiap kepala sekolah selalu berusaha, memotivasi dan memberdayakan guru dengan memberikan perhatian atas prestasinya dalam peningkatan etos kerjanya serta memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan apresiasi baik berupa piagam penghargaan atau insentif bagi guru yang berprestasi. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo (2007) bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

d. Menyediakan Sarana dan Prasarana yang Memadai

Sarana dan prasarana belajar adalah suatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda. Jadi, dalam hal ini sarana dan prasarana belajar bisa disamakan dengan fasilitas belajar. Besar kemungkinan sarana dan prasarana belajar merupakan faktor yang mempunyai andil besar dalam meningkatkan hasil belajar (Rafli, 2024). Kegiatan belajar mengajar merupakan komunikasi dua arah antara tenaga pendidik dan peserta didik, maka diperlukan sarana dan prasarana untuk mendukungnya seperti media alat, ruangan kelas, dan buku sebagai sumber. Proses pendidikan itu terdiri dari beberapa unsur yang saling memengaruhi satu sama lainnya. Unsur tersebut antara lain tenaga pendidik, peserta didik, materi pelajaran, sarana dan prasarana belajar, dan lain-lain.

Sarana dan prasarana sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah, karena sangat berpengaruh pada hasil kegiatan pembelajaran, di sisi lain juga berpengaruh terhadap kinerja serta kedisiplinan guru. Menurut Margono (2015), dalam pemenuhan sarana dan prasarana ditentukan oleh pihak sekolah dan komitenya berdasarkan pada keinginan dan kebutuhan guru atau sekolah masing-masing. Menurut E. Mulyasa (2007), sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti yang tersebutkan diawal.

e. Memberikan Kesempatan Mengikuti Pelatihan atau Diklat

Usaha yang patut diapresiasi adalah kemauan dari Kepala Sekolah MISS Hadirul Ulum Tasikrejo melakukan strategi dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Sebab usaha yang dilakukan terus menerus ini tidaklah mudah, banyak tantangan yang ditemui. Tapi, atas kegigihan yang dimiliki bisa jadi, keterampilan dan pengetahuan baru akan dimiliki oleh para guru sehingga tujuan yang menjadi target selama mengikuti pelatihan bisa tercapai.

Guru berkualitas adalah tuntutan zaman, sebab guru harus punya bekal maksimal dalam menghadapi banyak perubahan serta perkembangan di dunia pendidikan (Mariyana, 2024). Guru yang berkualitas adalah seorang guru yang mempunyai banyak kemampuan khususnya dalam bidang mengajar. Jadi, guru perlu mengasah kemampuannya agar kemampuan tersebut semakin meningkat.

Agar kemampuan guru semakin meningkat Kepala Sekolah MISS Hadirul Ulum Tasikrejo mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, misalnya; mengikutkan guru dalam wrokshop, pelatihan perangkatkan pembelajaran, kurikulum dan kegiatan yang

terkait dengan kompetensi guru. Mengacu pada temuan diatas bahwa training atau pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru supaya guru-guru dapat mengubah perilaku serta cara mereka dalam mengajarkannya di ruang kelas.

f. Melakukan Evaluasi

Kegiatan mengevaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Manfaat evaluasi kinerja guru: untuk memahami secara faktual kinerja guru, untuk meningkatkan kinerja guru, untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar, untuk melakukan perbaikan kegiatan belajar (Alben: 2015).

Evaluasi adalah kegiatan yang saling menunjang, selain untuk membandingkan kinerja serta kedisiplinan yang telah dicapai sesuai dengan diharapkan, tetapi juga menilai dan mengukur sejauh mana obyektif dapat dicapai. Kalau obyektif dapat dicapai sesuai yang ditentukan, mungkin evaluasi tidak perlu dilakukan sangat mendalam, demikian pula sebaliknya. Untuk mempermudah penilaian dan pengukuran, seperti telah disinggung di atas, obyektif sebaiknya dinyatakan dan dirumuskan secara kuantitatif. Dalam pengawasan, kita perlu menentukan kriteria pencapaian obyektif dan benchmark. *Benchmark* adalah tolok ukur kinerja yang didapatkan dari kinerja perusahaan yang unggul dan yang dijadikan acuan. Atas dasar kriteria, pencapaian obyektif diukur. Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, bersikap sabar dan pengertian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah.

Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti laksanakan di lapangan terkait dengan peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru, ada faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam mengoptimalkan strategi meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru yang tentu saja diharapkan akan berdampak baik pada lembaga yang di naungi, berikut ini adalah faktor-faktornya:

Faktor Pendukung

Faktor Pendukung Kepala Sekolah dalam strategi meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo adalah sebagai berikut:

a) Tingginya Rasa Kebersamaan dan Kekeluargaan yang Terjalin di Lingkungan Sekolah.

Menjalin hubungan kerjasama dengan guru, merupakan bentuk komunikasi yang masuk kedalam strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai faktor pendukung. Sebab, menjalin kerjasama dengan guru adalah jembatan yang paling efektif guna membangun rasa kebersamaan dan kekeluargaan pada sebuah lembaga. Artinya, kepala sekolah menganggap guru sebagai mitra kerja yang setara atau istilah lainnya adalah seorang teman. Tidak ada istilah bawahan dan atasan, semuanya adalah keluarga dengan prinsip-prinsip yang disepakati guna memperjuangkan sebuah lembaga yang sama-sama dirintis untuk kepentingan masyarakat lebih baik, terutama para siswa.

Hal di atas, ditegaskan oleh Wahyudi, bahwa terjalinnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru akan membawa dampak baik pada perkembangan anak, kinerja guru, dan yang lebih penting adalah kemajuan lembaga sekolahnya (Hadijaya: 2013). Sedangkan menurut Wahjosumidjo, Kepala sekolah punya kewajiban untuk menciptakan suasana yang kondusif serta hubungan yang baik dengan elemen-elemen dibawahnya, seperti guru, staf, orang tua atau wali juga para siswa yang bersekolah di lembaga tersebut, karena pemimpin dalam arti yang sempit merupakan pengertian dari kepengikutan. Agar komunikasi antar komponen bisa berjalan dengan baik, kepala sekolah tentu saja dituntut untuk memiliki kemampuan berbahasa yang mumpuni juga memiliki perbendaharaan kata yang banyak, karena dengan memiliki kekayaan kata-kata tertentu guru akan sulit menerima dan memahami maksud dari apa yang disampaikan oleh kepala sekolah. Misalnya, kepala sekolah harus memahami karakteristik lawan bicaranya, sebab setiap orang tumbuh dari latarbelakang yang berbeda-beda, baik dari lingkungan dimana ia tumbuh juga pendidikan yang ia tempuh. Apabila kepala sekolah menyamakan rata-rata setiap individu itu sama, tentu akan sangat riskan menimbulkan salah paham. Maka, dengan demikian dibutuhkan adanya strategi yang jitu, sebab strategi adalah tahap-tahap yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan dari pendidikan yang telah direncanakan. Selain itu juga, menurut Lorange menambahkan bahwa ada empat jenis pokok dari program strategi komunikasi supaya terjalin secara maksimal agar terciptanya kebersamaan dan kebersamaan, diantaranya penerimaan yang ada, penerimaan yang baru, perbaikan efisiensi, serta program dukungan.

b) Tinggi Komitmen Kepala dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Pendidikan di Indonesia kini terus dikembangkan, terutama sejak reformasi bergulir tahun 1998. Hal ini ditandai dengan lahirnya Undang-Undang (UU) Nomor 22 tahun 1999, yang belakangan direvisi oleh UU Nomor 32 tahun 2004, dan kini direvisi lagi dengan

UU Nomor 23 tahun 2014. Dan, salah satu agenda reformasinya adalah pendelegasian kewenangan pengelolaan pendidikan pada pemerintah daerah. Hanya saja, kewenangan pemerintah daerah terbatas pada aspek pembiayaan, sumber daya manusia dan sarana-prasarana. Sementara untuk aspek-aspek menyangkut kurikulum, pembelajaran, evaluasi dan pengukuran, sarana dan alat pembelajaran, metode dan waktu belajar, buku teks serta alokasi belanja dan penggunaan anggaran, semuanya menjadi kewenangan sekolah. Dalam hal ini, maka kepala sekolah dan para guru dituntut bertanggung jawab terhadap kualitas proses dan hasil belajar guna meningkatkan mutu pendidikan secara nasional (Arini et al, 2024).

Faktor Penghambat

Faktor yang menjadi penghambat dalam hal strategi peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo ini tidak selalu berjalan mulus, kadang kala memperoleh hambatan. Adapun faktor hambatan ada dua, yakni:

1) Manajemen Waktu Para Guru yang Belum Optimal

Waktu adalah bagian penting dan tidak terpisahkan dari kehidupan seseorang. Pencapaian kesuksesan ditentukan sejauh mana seseorang menentukan waktunya. Dalam dunia manajemen waktu, pendidikan juga merupakan bagian penting dari keberhasilan kegiatan pendidikan. Manajemen waktu adalah kemampuan untuk menggunakan waktu secara efektif dan efisien begitu pula manajemen waktu belajar tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan. Manajemen waktu memiliki peranan besar dalam keberhasilan individu. Seseorang yang tidak memiliki pemahaman manajemen waktu ditandai dengan perencanaan yang tidak terorganisasi, tidak jelas, tidak konsisten, tidak ada tujuan, dan kurang disiplin dalam menggunakan waktu. Menanamkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan, akan menjadikan dia mampu mencapai target belajar dengan mencapai hasil yang optimal.

2) Lingkungan Tempat Bekerja

Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja (Febriani et al, 2025). Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruang, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang

berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru. Artinya, lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai dalam hal ini adalah guru. Karena itu, lingkungan kerja dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo Kabupaten Pemalang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di MISS Hadirul Ulum Tasikrejo, sebagai berikut: (a) Kepala Sekolah melakukan pengawasan (b) Kepala Sekolah memberikan tauladan atau contoh (c) Kepala Sekolah memberikan motivasi ke Tenaga Pengajar (d) Kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai (e) Kepala sekolah memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau diklat (f) Kepala sekolah melakukan evaluasi. 2) Faktor pendukung dan penghambatnya, masing-masing terbagi menjadi beberapa bagian pertama adalah faktor pendukungnya ada dua yakni (a) Adanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang terjalin di lingkungan sekolah (b) Adanya komitmen Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Adapun faktor penghambatnya ada dua, yakni (a) Kurang optimalnya manajemen waktu para guru (b) Lingkungan tempat bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afnibar. (2005). *Memahami profesi dan kinerja guru*. The Minangkabau Foundation.
- Ambarita, A. (2015). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Graha Ilmu.
- Andesmianti, I., & Juarsa, O. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 13(3). <https://doi.org/10.33369/mapen.v13i3.10175>
- Arini Yahdillah, Wahidmurni, & Zuhriyah, I. A. (2024). Supervise dan pengawasan dalam pendidikan. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(2), 50–65. <https://doi.org/10.47467/edu.v4i2.2094>
- Asrul, & Syafaruddin. (2008). *Kepemimpinan pendidikan kontemporer*. Ciptapustaka.
- Awaluddin, & Zulfikar. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.47647/jsr.v10i2.274>
- Darmawan, C. (2006). *Kiat sukses manajemen Rasulullah: Manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai ilahiyah*. Khazanah Intelektual.

- Djaelani, A. T. (1984). *Kebijaksanaan pembinaan kelembagaan agama Islam*. Departemen Agama Republik Indonesia.
- Febriani Amir, R., Sabri, & Hasan, R. R. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Satu Atap 8 Konawe Selatan. *Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis (HOMANIS)*, 2(3), 866–878. <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/192>
- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun strategi berbuah kinerja pendidik efektif*. Perdana Publishing.
- Istikomah. (2018). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Nur El-Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107>
- Mamik. (2014). *Metodologi kualitatif*. Zifatama Publisher.
- Margono. (2015). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mariyana, D., Wuryandini, E., & Rasiman. (2024). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 570–581. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.264>
- Moleong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiono. (2010). *Modul pengembangan diri melalui layanan bimbingan dan konseling untuk SMK kelas X*. Paramitra Publishing.
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen berbasis madrasah: Konsep, strategi, dan implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rafli Abdillah, L. (2024). Strategi kepala sekolah meningkatkan kualitas guru melalui kegiatan kedisiplinan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 4(2), 57–63. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.390>
- Satriah. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi dan Manajerial (JKSM)*, 2(1), 17–21. <https://doi.org/10.61116/jksm.v2i1.435>