

Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak di SMAN 2 Klaten

Zusuf Hani Saputro¹, Fitri Nur Mahmudah², Naning Hidayati³

^{1,2,3} Universitas Ahmad Dahlan

E-mail: zusuf2107046045@webmail.uad.ac.id¹, fitri.mahmudah@mp.uad.ac.id²,
naning2107046042@webmail.uad.ac.id³

Abstrak

Pemimpin memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan dan tujuan suatu organisasi, begitu juga dengan kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan dan pembelajaran. Seorang kepala sekolah dalam memimpin harus memiliki profesionalitas demi tercapainya tujuan pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah harus berperan dalam proses perencanaan, pengawasan. Meningkatkan kualitas sekolah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai, maka untuk meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri kepala sekolah harus mampu membina dan mengarahkan para guru untuk bekerja secara profesionalisme guna meningkatkan kualitas peserta didik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya atau strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas peserta didik di SMA N 2 Klaten. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara langsung kepada narasumber yang terkait yaitu kepala guru SMA N 2 Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai manajer, inovator, motivator dengan melaksanakan beberapa upaya dalam meningkatkan kualitas peserta didik di SMA N 2 Klaten adalah berusaha mewujudkan apa yang menjadi visi dan misi sekolah, mewujudkan pembelajaran yang aktif, efektif dan efisien, membangkitkan minat dan motivasi belajar siswa serta berusaha meningkatkan karakter dan nilai moral peserta didik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Sekolah Penggerak, Kurikulum Merdeka.*

Abstract

Leaders play an important role in achieving success and goals in an organization, as well as the principal who has an important role in achievement of educational and learning objectives. A principal in leading must have professionalism in order to achieve educational goals, therefore the principal must play a role in the planning and supervision process. Improving the quality of schools is one of the goals to be achieved, so to improve the quality of the institution itself, the principal Schools must be able to foster and direct teachers to work professionally to improve the quality of students. This study aims to determine the efforts or the principal's strategy in improving the quality of students at SMA N 2 Klaten. The research approach used is qualitative research with data collection techniques in the form of direct interviews with related sources, namely the head teacher of SMA N 2 Klaten. The results show that the principal acts as a manager, innovator, motivator by carrying out several efforts to improve the quality of students at SMA N 2 Klaten, namely trying to realize what is the school's vision and mission, realizing active, effective and efficient learning, generating interest and student learning motivation and trying to improve the character and moral values of students.

Keywords : *Leadership, Principal, Driving School, Independent Curriculum.*

PENDAHULUAN

Menurut (Dimiyati, 2018) Guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan karena guru memegang kunci dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah. Guru adalah pihak yang paling dekat berhubungan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan sehari-hari, dan guru merupakan pihak yang paling besar peranannya dalam menentukan

keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan terhadap guru merupakan hal mendasar dalam proses pendidikan. Guru adalah sebuah profesi yang sejajar dengan profesi yang lain, sehingga seorang guru dituntut bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sikap profesional guru ini harus dapat dilihat dan dirasakan oleh siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pengertian guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Rohmat, 2019) menjelaskan tentang tugas guru adalah mengontrol stimulus dan lingkungan belajar agar perubahan mendekati tujuan yang diinginkan, dan guru pemberi hadiah atau hukuman pada siswa, yaitu hadiah diberikan kepada siswa yang dapat memberikan perubahan yang bermakna kearah yang lebih baik dari sebelumnya dan pemberi hukuman bagi siswa yang tidak dapat memberikan perubahan yang bermakna karena melakukan kesalahan. (S.E., 2018), (Tanama et al., 2017) Berdasarkan hal tersebut bahwa tugas seorang guru sebagai pendidik mempunyai makna ganda yaitu guru harus membuat siswanya pintar dalam hal ilmu pengetahuan dan membimbing siswa agar berperilaku baik.

Menurut (Gusman, 2014), (Ekosiswoyo & Rasdi, 2019) Kinerja guru dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaliknya, jiwanya mempengaruhinya dalam mengajar. Agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Memiliki skuad tenaga pengajar ideal adalah harapan stakeholders pendidikan di tanah air. Namun persoalannya, bagaimana caranya para guru memiliki skuad yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam bekerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. (Manik & Bustomi, 2017) Untuk menjamin agar guru bekerja secara efektif dan efisien, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja guru. Kurangnya disiplin kerja guru dapat mengakibatkan berbagai hal yang negatif dalam hubungannya dengan pekerjaan guru, misalnya semangat kerja yang menurun, acuh tak acuh terhadap pekerjaannya serta hasil kerja yang tidak maksimal .

Disiplin kerja guru yang baik merupakan salah satu hal yang penting dalam proses kerja guru, hal ini dapat digambarkan seperti datang dan pulang tepat waktu, tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir, tidak memberikan tugas tanpa kehadiran guru dan memiliki motivasi yang tinggi untuk merealisasikan pekerjaannya. Oleh sebab itu dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan guru perlu melakukan suatu cara untuk meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja (Rahman, 2014).

Keadaan yang terjadi di SMA N 2 Klaten bahwa adanya fenomena-fenomena terkait masalah disiplin dan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat seperti masih adanya guru yang terlambat masuk sekolah, terlambat masuk kelas dan memberikan tugas tanpa kehadiran guru. Dilihat dari kinerjanya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada hari selasa tanggal 22 Maret 2022 pada pukul 10.30 kepada beberapa guru bahwa sering terjadinya keterlambatan pengerjaan tugas, salah satunya pembuatan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu dilihat pada waktu pengerjaannya bahkan dalam pembuatan rencana pembelajaran guru terkesan asal-asalan. Hal ini berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh sekolah. Masalah lain yaitu belum semua guru memiliki motivasi yang optimal sesuai dengan tuntutan mengajar. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan belum semua guru bertanggung jawab dalam bekerja seperti kedisiplinan dalam bekerja, masih terdapat beberapa guru terlambat dalam memasuki kelas saat mengajar dan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, motivasi guru yang belum optimal juga dapat dilihat dari kurangnya motivasi guru dalam menggali metode belajar, serta kurang optimalnya pemanfaatan media pembelajaran. Guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dan hanya menggunakan buku teks dan media-media konvensional dalam penyampaian materi pembelajaran. Motivasi guru dalam upaya pengembangan potensi diri masih kurang optimal.

Dari segi disiplin kerja, Masih ada guru yang mengabaikan disiplin kerjanya, seperti guru terlambat datang ke sekolah. Sementara para siswa menunggu kehadiran gurunya, sehingga waktu terus berjalan dan akibatnya pelaksanaan proses belajar mengajar bagi siswa terlambat, dan siswa ribut di dalam kelas bahkan ada yang bermain-main sampai ke halaman sekolah. (Yensy, 2015) (Ekasari & Ratna, 2020) Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin, seharusnya datang tepat waktu ke sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut (Ahmad, 2015) Mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Mengutip Ahmad tersebut salah satu karakter Kepala Sekolah adalah pengetahuan administrasi dan pengawasan. Salah satu hal yang dicermati adalah pengawasan terhadap absensi kehadiran guru. Berdasarkan data absensi online (finger) kehadiran guru tahun ajaran 2019/2020 di SMA N 2 Klaten tercatat 95% kehadiran. Sedangkan data absensi online (finger) kehadiran guru tahun ajaran 2020/2021 tercatat 99% kehadiran.

Jika melihat data absensi di atas yaitu antara tahun ajaran 2019/2020 dan 2020/2021 terjadi peningkatan jumlah kehadiran. Dalam kasus SMA N 2 Klaten yang merupakan sekolah penggerak masih banyak yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan tahun ajaran 2019/2020 masih rendah kemudian ada peningkatan di tahun ajaran 2020/2021. Pada tahap inilah menarik untuk dilakukan penelitian berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja yang dilakukan Kepala Sekolah sehingga disiplin kerja guru dapat meningkat di SMAN 2 Klaten.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Data

Wawancara dan Audio Visual

Sumber Data

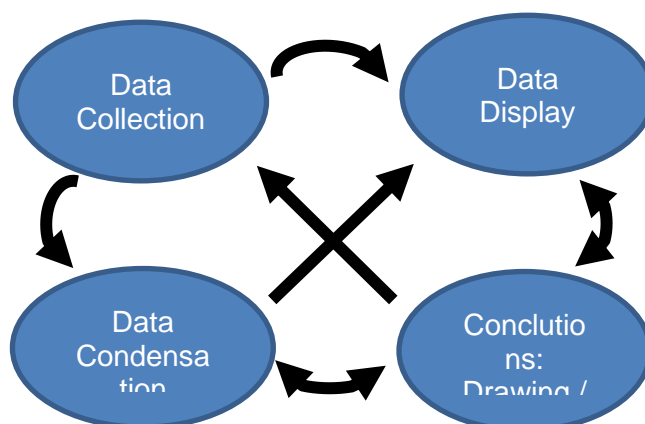
Tuliskan sumber data penelitian ini (jika perlu buat table)

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Jumlah
1.	Briliantoro Yusuf Ervanda, S.Pd	Guru Sejarah	1
2.	Satria Arif Pratama, S.Pd	Guru Olahraga	1
3.	Ari Wijaya	Tendik	1

Lokasi Penelitian

SMAN 2 Klaten yang beralamat Jl. Raya Solo - Yogyakarta No.Km.4, Gadingan, Trunuh, Kec. Klaten Sel., Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57421

Prosedur Analisis yang digunakan



Menggunakan prosedur analisis Miles & Huberman langkah-langkahnya adalah:

1. Koleksi Data, yaitu meringkaskan data kontak langsung dengan orang, kejadian, dan situasi di lokasi penelitian.
 2. Reduksi Data, yaitu setelah data terkumpul dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna
 3. Display Data, berupa tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, dan tabel.
 4. Konklusi dan Verifikasi, setelah data terkumpul memadai maka diambil kesimpulan sementara, setelah data benar-benar lengkap, maka diambil kesimpulan akhir.
2. Pedoman Pengambilan Data (d disesuaikan dengan poin D)
Pedoman pengambilan data yang digunakan adalah Pedoman Wawancara dan Pedoman Audio Visual.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar peta konsep dari Atlas

Sesuai dengan yang diamanahkan dalam permendikbud nomor 6 tahun 2018, dimana dimensi kompetensi seorang kepala sekolah meliputi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepala Sekolah merupakan sosok penting dalam konteks pendidikan, baik itu transfer of knowledge maupun pembinaan dan pembimbingan secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka setiap kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi sesuai permendikbud nomor 6 tahun 2018 di atas. Hasil penelitian di SMAN 2 Klaten telah peneliti telusuri bagaimana kepala sekolah melaksanakan kepemimpinannya, sebagai berikut:

Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 2 Klaten sudah memiliki kompetensi kepribadian yaitu berakhlak mulia, menjadi teladan, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Kompetensi Manajerial

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 2 Klaten sudah memiliki kompetensi manajerial yaitu mampu menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai keutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pemberdayaan sumber daya secara optimal, mengelola perubahan menuju organisasi yang efektif, dan menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

Kompetensi Kewirausahaan

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 2 Klaten sudah memiliki kompetensi kewirausahaan yaitu menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah, kepala sekolah selalu bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi sekolah pembelajar yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah, selalu pantang menyerah dan mencari solusi yang terbaik, dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi sebagai sumber belajar peserta didik.

Kompetensi Supervisi

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 2 Klaten sudah memiliki kompetensi supervisi yaitu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi dengan teknik yang tepat, dan selalu menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme.

Kompetensi Sosial

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 2 Klaten sudah memiliki kompetensi sosial yaitu bekerja sama dengan pihak lain untuk Definisi kepemimpinan seperti dikutip oleh Fred E, Fieldler dan Martin M. Chemers dalam Wahjusumidja, 2014 sebagai berikut:

- a. *Leadership is the exercises of authority and the making of decisions (Dubin;1951).* Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan.
- b. *Leadership is the initiation of acts that results in a consistent pattern of group interaction directed toward the solution of mutual problems (Humphill; 1954).* Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.
- c. *Leaderships is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement (Stogdill;1948).* Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.

Dari berbagai batasan kepemimpinan diatas, para ahli manajemen berpendapat bahwa "Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok". (Wahjusumidja, 2014)

Sementara (Soekarto, 2016) mengartikan "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu".

Menurut Abu Ahmadi dalam buku Psikologi Sosial (Ahmadi, 2016) menjelaskan bahwa: "Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan dari seseorang (yaitu pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut".

Sementara Rahman dkk (Fitrah, 2017) mengungkapkan bahwa "Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah".

"Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat luas sekali bagi satu individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain..... untuk memenuhi tugas dan tuntutan tak terbatas, sumber daya yang dikumpulkan Kepala Sekolah adalah suatu alternative praktis. Suatu pendekatan bersama atau tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kepemimpinan". (Kunandar, 2015)

Kepemimpinan kepala sekolah dikatakan berhasil jika suatu bentuk komitmen para guru, murid, dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya dan bertujuan agar kualitas profesional untuk menjalankan dan memimpin sumber daya sekolah untuk mau bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah bersama. Jadi dapat

disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah *“kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (guru, murid dan staf) agar mau bekerja bersama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah”*.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak di SMAN 2 Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepala SMAN 2 Klaten dalam menjalankan kepemimpinannya dalam peran dan fungsinya sebagai pemberi informasi sesuai dengan kompetensi kepala sekolah berhasil baik. Selain itu kepala SMAN 2 Klaten juga memiliki memiliki tekad, semangat, kompetensi/kemampuan diri, serta suatu keberanian untuk menggunakan kekuatan (Strength), menghadapi hambatan (Weaknesses), memanfaatkan peluang (Opportunities), dan menghadapi tantangan (Threats), disamping itu juga memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan dengan stakeholder yang ada.

Kepala SMAN 2 Klaten dalam mengarahkan guru dan tenaga kependidikan berkaitan hal-hal yang bersifat organisasi kedinasan berhasil baik sesuai kompetensi yang dimiliki kepala sekolah. Kepala SMAN 2 Klaten dalam memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan berkaitan hal-hal kedinasan berhasil baik sesuai kompetensi yang dimiliki kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unner Press.
- Ahmadi. (2016). Psikologi Sosial.
- Dimiyati. (2018). Model-model Pengambilan Keputusan. Sinar Baru Algensindo.
- Ekasari, & Ratna. (2020). Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi. AE Publishing.
- Ekosiswoyo, & Rasdi. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. Jurnal Ilmu Pendidikan, 14(2).
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. In Jurnal Penjaminan Mutu (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. Bahana Manajemen Pendidikan, 2(1), 293–301.
- Kunandar. (2015). Guru Profesional. PT Raja Grafindo.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 5(2), 97–107. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>
- Rahman, A. (2014). Peningkatan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut. Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP, 2(1), 1–831.
- Rohmat, R. (2019). Kepemimpinan Pendidikan. In INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan (Vol. 11, Issue 1). Alfabeta. <https://doi.org/10.24090/insania.v11i1.93>
- S.E., M. S. P. D. W. B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarto. (2016). Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif. Ghalia Indonesia.
- Tanama, Y. J., Bafadal, I., & Degeng, I. N. (2017). Pentingnya Kepemimpinan Pembelajaran Di Sekolah. In Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Kerjasama Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud 2016 (pp. 01–07). Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Kerjasama Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud 2016. <http://pasca.um.ac.id/conferences/index.php/gtk/article/viewFile/190/179>
- Wahjusumidja. (2014). Kepemimpinan Dan Motivasi. Balai Aksara.
- Yensy, N. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Jurnal Kependidikan Triadik, 13(1), 33–42.