

## PEMBERDAYAAN KOMITE SEKOLAH OLEH KEPALA SEKOLAH PADA SDIT NURUL FIKRI ACEH BESAR

Idawati<sup>1</sup>, Cut Zahri Harun<sup>2</sup>, Nasir Usman<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3)</sup> Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111,  
Indonesia

[Rahmiechoet@gmail.com](mailto:Rahmiechoet@gmail.com)

**Abstract:** *Leadership is the principal determining school progress in implementing various school programs. In order to improve the performance of teachers, principals, guidance teachers can malakukan systematically. With the expected performance of good teachers has implications for the improvement of student achievement shown in the learning process effectively. This study uses descriptive qualitative approach. Data collection techniques used were observation, interview and documentation. Subjects were principals and teachers on Meureudu Islamic junior high school Pidie Jaya. The purpose of this study was to determine: 1) The head of the school in improving labor discipline teacher at Meureudu Islamic junior high school of Pidie Jaya, 2) principal in improving teachers' work commitment on Meureudu Pidie Jaya district, 3) principal responsibility in improving the work of teachers in Meureudu Islamic junior high school Pidie Jaya. The results showed: 1) The head of the school in improving labor discipline teacher at Meureudu to conduct training either individually or in groups via pengarah, held a picket through daily oversight and take action for the breach of discipline. The school principal also doing by providing an appeal, reprimand, conduct classroom observations and motivate teachers to perform their duties properly. 2) The head of the school in improving teachers' work commitment on Meureudu Islamic junior high school Pidie Jaya district to include teachers in a variety of activities including, involving teachers in upgrading, involving teachers in Congress Subject Teacher (MGMP). 3) The principal responsibility of teachers in improving the Meureudu Islamic junior high school by developing performance of teachers in various teaching programs and motivate teachers to enable MGMP activities.*

**Keywords:** *Principal Leadership and Teacher Performance*

**Abstrak:** Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah menentukan kemajuan sekolah dalam menjalankan berbagai program sekolah. Penelitian menggunakan metode deskriptis dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru pada MTsN Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru pada MTsN Meureudu dengan melakukan pembinaan baik secara individual maupun kelompok melalui pengarah, mengadakan pengawasan melalui piket harian dan melakukan tindakan bagi yang melanggar disiplin. Kepala sekolah juga melakukan dengan cara memberikan himbauan, teguran, melakukan observasi kelas serta memotivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya. 2) Kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru pada MTsN Meureudu Kabupaten Pidie Jaya dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan meliputi, mengikutsertakan guru dalam penataran, melibatkan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). 3) Kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru pada MTsN Meureudu dengan melakukan pengembangan kinerja guru dalam melaksanakan berbagai program pengajaran dan memotivasi guru agar mengaktifkan kegiatan MGMP.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat pembinaan perilaku dan keperibadian siswa. Dalam undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa: pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan membawa akibat pula kepada guru-guru yang ada sekarang. Perubahan yang terjadi akibat perubahan kurikulum, penggunaan buku pelajaran dan proses belajar mengajar yang diseragamkan dalam kurikulum memerlukan penyesuaian terhadap guru-guru baik dalam memberi pelajaran, metode yang dipergunakan, teknik maupun sikap dalam mengajar yang serasi.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Faktor lain yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar

terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama dalam hal belajar mengajar.

Dalam hal peningkatan kinerja guru dituntut adanya tanggung jawab terhadap tugas, disiplin terhadap tugas, komitmen terhadap tugasnya. Dalam hal tersebut telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah yang memiliki kompetensi-kompetensi agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Guru selaku pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda, sehingga terjadi proses pewarisan nilai, melalui proses pendidikan diharapkan terciptanya nilai-nilai baru.

Tanggung jawab guru yang paling utama adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu semua peserta didik sehingga tumbuh minat untuk belajar. Guru bukan saja bertanggung jawab terhadap aspek pengetahuan tetapi juga terhadap aspek mendidik keperibadian anak.

Rendahnya kinerja guru harus kita lihat secara luas, agar kita tidak terpaku pada faktor eksternal saja. Tetapi harus kita lihat faktor internalnya. Jika kondisi kinerja guru dan tidak dilakukan tindakan pembinaan atau peningkatan oleh yang berwenang secara efektif maka kinerjanya akan tetap rendah yang akhirnya memberikan kontribusi bagi penurunan mutu pendidikan. Jika kinerja guru tidak menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan.

Pada setiap sekolah, kepala sekolah harus membuat atau menyusun perencanaan yang merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga baik perseorangan maupun kelompok. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan atau kegagalan. Kepala sekolah membuat rencana tahunan menjelang dimulainya tahun ajaran baru, dan hendaknya sudah siap menyusun rencana yang akan dilaksanakan untuk tahun ajaran berikutnya.

Dalam rangka peningkatan kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan pembinaan guru secara sistematis. Peran kepala sekolah ini melekat pada jabatan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya. Melalui peningkatan kinerja guru, diharapkan akan dapat mengembangkan pembelajaran secara efektif guna meningkatkan prestasi dan mutu belajar siswa. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam upaya peningkatan dan pembinaan tanggung jawab tugas, disiplin, dan komitmen guru terhadap tugas mengajar. Dengan adanya kinerja guru yang baik diharapkan berimplikasi kepada peningkatan prestasi belajar siswa yang diperlihatkan dalam proses pembelajaran secara efektif. Untuk itu kepala sekolah harus berupaya dalam meningkatkan kinerja tersebut dibawah kepemimpinannya.

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu

agar orang lain yang ada di lingkungan sekolah mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Murniati (2008:148) mengemukakan “Kemampuan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya tercermin dari nilai-nilai perilaku kepemimpinan yang ditampilkan sebagai manajer pendidikan, sehingga secara normatif dapat mengindikasikan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki kekhasan sendiri.

Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya terutama guru, oleh karena itu, kepala sekolah harus menambah dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan guru disekolahnya. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengembangkan kinerja guru dalam mencapai tugas kepala sekolah. Melalui kepemimpinan yang efektif maka segenap potensi yang ada disekolah, baik guru, staf maupun murid dapat dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal sehingga tercapai tujuan sekolah sebagaimana yang diharapkan.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Kepemimpinan Pendidikan**

Terry (Robbins 2006: 432), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah “Hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain, agar bersedia bekerja sama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. menurut Drath dan Palus (Yulk

2009:03) kepemimpinan adalah “Proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya”.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah tenaga fungsional atau guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan sekolah. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kepala sekolah diberikan wewenang untuk mengangkat wakil-wakil kepala sekolah. Hal ini tentu saja untuk membantu tugas-tugas kepala sekolah, baik di bidang kurikulum, kesiswaan maupun di bidang sarana dan prasarana. Wahjosumidjo (2010:83) mengartikan bahwa “Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Menurut Rahman dkk (2006:106) bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”. Kepala sekolah sebagai pengelola bidang dilihat sebagai orang yang menggunakan struktur-struktur dan prosedur-prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dilihat sebagai yang melakukan perubahan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan puncak di sekolah berfungsi sebagai motor

penggerak aktivitas di sekolah, dengan cara mempengaruhi anggotanya, meliputi para guru dan pegawai agar bekerja secara maksimal sehingga dapat menampilkan kinerja optimal untuk mencapai standar mutu yang diharapkan oleh sekolah, orang tua, masyarakat, lapangan kerja, industri dan pemerintah.

Kepala sekolah harus mempunyai kompetensi untuk mengelola segala sumber daya yang dimiliki sekolah secara maksimal agar dapat mencapai tujuan sekolah. Hal ini disebabkan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan sekolah. Pada kondisi yang lain, sumber daya yang dimiliki oleh sekolah merupakan penentu keberhasilan mencapai tujuan sekolah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun dalam meningkatkan iklim sekolah yang kondusif yang menumbuhkan semangat tenaga pendidik maupun peserta didik. Sekolah sebagai lembaga lembaga pendidikan formal mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pembentukan sikap dasar peserta didik karena itu di sekolah perlu diciptakan iklim lingkungan pendidikan yang menyenangkan dan tertib. Terciptanya kondisi seperti itu sangat tergantung kepada kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Murniati (2008:148) mengemukakan “kemampuan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya tercermin dari nilai-nilai perilaku kepemimpinan yang ditampilkannya sebagai manajer pendidikan, sehingga secara normatif dapat megindikasikan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki kekhasan tersendiri”. Dengan kepemimpinan kepala sekolah inilah, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dorongan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan serta dapat memberikan inspirasi dalam proses pencapaian tujuan studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat suatu sekolah.

### **Kinerja Guru**

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Sutermeister (Usman 2012:74) menyatakan kinerja merupakan “Hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, di mana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi”.

Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman, sedangkan motivasi, diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Motivasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Menurut Wirawan (2007:5) kinerja merupakan “Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Usman (2012:63) kinerja merupakan “Unjuk kerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya.”

Selanjutnya Menurut Fahmi (2010:02) kinerja merupakan “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Mulyasa (2008:55) kinerja merupakan “Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”.

Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari. Kemampuan kinerja guru dapat diketahui dari cara guru tersebut berperilaku.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

Menurut Robbin (Usman 2009:499) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu; “(1) pekerjaan yang menantang; (2) imbalan setimpal; (3) kondisi kerja yang mendukung; (4) mitra kerja yang mendukung”.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Menurut McAfee *et,al* (Usman, 2012:74), mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan unjuk kerja (*job performance*) secara matematis terdapat dua komponen yaitu kemampuan dan motivasi (*ability x motivation*), dimana saling mempengaruhi satu sama lain”.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Oleh sebab itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Tingkat kemampuan seseorang mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan (*ability*) menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian.

Motivasi (*motivation*) dorongan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan penggerak timbul dari usaha, kemauan dan harapan yang tertanam dalam pikiran yang harus diraih. hal ini ditegaskan Sopiah (2008:178) bahwa terdapat

tiga karakteristik dasar motivasi antara lain: ”Usaha, kemauan yang kuat, arah atau tujuan.”

## HASIL PEMBAHASAN

### **Strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru pada MTsN Meureudu**

Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTsN Meureudu melalui pembinaan secara kelompok dan pembinaan individual terhadap kinerja guru umumnya dilakukan melalui kegiatan-kegiatan sekolah yang resmi direncanakan berdasarkan program kerja kepala sekolah yaitu sebagai program kerja tahunan. Kepala sekolah dalam membina disiplin guru dengan memberikan pengarahan, mengadakan pengawasan, dan lain sebagainya dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Kepala sekolah MTsN Meureudu melakukan upaya yang berbeda-beda, kadang-kadang dengan menutup pintu pagar sekolah saat jam pelajaran dimulai, akibatnya guru yang datang terlambat dapat masuk pada jam pelajaran pertama. Cara ini sering dilakukan pada hari-hari lain. Cara yang ditempuh kepala sekolah MTsN meureudu dalam menegakkan disiplin yaitu guru dan siswa menunggu didepan pintu pagar setiap jam dimulai pada hari senin, setelah jam upacara bendera selesai baru mereka dibolehkan masuk. Salah seorang guru ada yang tidak setuju dengan menutup pintu dengan menutup pintu pagar pada jam pertama dimulai dan pada hari senin melarang guru dan siswa untuk masuk.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009:193) bahwa “Disiplin yang

baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kepala sekolah biasanya meminta guru piket untuk menggantikan guru yang tidak hadir agar siswa tidak berkeliaran atau bermain di luar. Tidak jarang pula kepala sekolah sendiri yang menggantikan guru yang tidak masuk kelas, apabila guru yang bersangkutan sudah hadir, kepala sekolah menyerahkan kembali kepada guru yang bersangkutan untuk mengajar. Dari pengamatan yang dilakukan dapat dilihat kepala sekolah dalam penegakan disiplin guru melalui pemeriksaan daftar kehadiran kepala sekolah dalam penegakan disiplin sering menegur guru yang terlambat, juga menegur guru yang tidak membuat persiapan mengajar, dan memberikan himbauan pada saat pertemuan dan rapat guru tentang pentingnya disiplin.

### **Strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru pada MTsN Meureudu**

Dalam mengembangkan komitmen guru, kepala MTsN Meureudu telah berupaya melalui mengikutsertakan guru dalam penataran serta melibatkan guru dalam MGMP. Upaya kepala sekolah mengirim guru untuk pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bermuara kepada kinerjanya.

Guru tidak boleh ketinggalan dalam ilmu dan teknologi yang terus menerus berkembang melalui pelatihan guru akan memperoleh pengetahuan-pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan tugas sehingga menimbulkan keseriusan dalam mengajar. Melibatkan guru dalam kegiatan MGMP yang merupakan kelompok kerja setiap guru mata pelajaran.

Mulyasa (2008) menyebutkan bahwa dalam rangka membangkitkan komitmen guru, kepala sekolah perlu memperhatikan:

- a. Mengikutsertakan guru dalam penataran untuk menambah wawasan para guru
- b. Mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi
- c. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah harus mampu melaksanakan pengawasan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan
- d. Disiplin yang dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme menanamkan disiplin kepada semua bawahan. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja guru
- e. Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan terutama berkaitan dengan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara teratur, revitalisasi musyawarah guru bidang studi.

Kepala sekolah MTsN Meureudu berupaya mendorong guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini berarti kepala sekolah

MTsN Meureudu telah berupaya membantu guru meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilan mengajar dalam bidang studi yang salah.

### **Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru pada MTsN Meureudu**

Strategi kepala sekolah telah membuat perencanaan berupa program kerja tahunan, namun belum baik atau belum efektif. Hal ini disebabkan perencanaan (program) tersebut tidak dirumuskan secara jelas apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa tujuan, dan apa sasarannya. Apabila perencanaan tidak dirumuskan secara jelas tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik berarti tanpa perencanaan yang baik dan tidak mungkin pula dicapai tujuan yang diharapkan yaitu supaya guru-guru dapat meningkatkan tanggung jawabnya dalam menyusun program pengajaran. Seharusnya kepala sekolah membuat perencanaan yang lebih rinci untuk masing-masing sub bidang ini. Hal ini bertujuan agar jelas, mudah dilaksanakan dan mudah pula dalam mengevaluasi tingkat pencapaian tujuan.

Kepala sekolah telah melakukan upaya agar guru-guru mempunyai kemampuan tentang landasan kependidikan sebagai salah satu upaya membina tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja guru karena peningkatan landasan kependidikan sangat konkret dan mendetail, diperlukan pembimbing yang professional dalam pembinaan guru. Dalam hal ini, pelatihan dan

pembinaan harus intensif dan sungguh-sungguh, karena dengan memahami landasan kependidikan sangat bermanfaat dalam menyusun pengajaran dan dalam proses pembelajaran. Guru yang mengikuti pelatihan harus dievaluasi agar mengetahui tingkat kemampuan tentang landasan kependidikan.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru tidak menunjukkan sistem manajemen yang baik. Terkait hal ini Purwanto (2005:15) menyatakan bahwa “perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perorangan maupun kelompok. Tanpa perencanaan atau planning, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga kegagalan”. Berarti perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah berupa program kerja tahunan yang hanya dicantumkan sub-sub bidang dan pokok-pokok yang akan dilaksanakan secara efektif.

Upaya yang dilakukan kepala MTsN Meureudu lebih mengarah kepada hasil persiapan program pengajaran (administrasi guru) yang selanjutnya digunakan untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Sementara kemampuan kinerja guru secara individu dalam mempersiapkan (menyusun) program pengajaran masih diragukan. Hal ini disebabkan penyiapan program pengajaran secara berkelompok, dengan waktu yang disediakan sangat terbatas, dan diberikan keringanan untuk merevisi program pengajaran tahun lalu (yang sudah ada pada guru) cenderung pada hasil asal siap.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru pada MTsN Meureudu dengan melakukan pembinaan baik secara individual maupun kelompok melalui pengarah, mengadakan pengawasan melalui piket harian dan melakukan tindakan bagi yang melanggar disiplin. Kepala sekolah juga melakukan dengan cara memberikan himbauan, teguran, melakukan observasi kelas serta memotivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.
2. Kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru pada MTsN Meureudu Kabupaten Pidie Jaya dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan meliputi, mengikutsertakan guru dalam penataran, melibatkan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dalam tatanan MGMP secara operasional, coordinator bidang studi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengkoordinir anggotanya dalam setiap kegiatan, sehingga guru melalui MGMP termotivasi dalam mengikuti setiap kegiatan MGMP disekolahnya.
3. Kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru pada MTsN Meureudu dengan melakukan pengembangan kinerja guru dalam melaksanakan berbagai program pengajaran dan memotivasi guru agar mengaktifkan kegiatan MGMP. Kepala sekolah juga

menyediakan buku-buku sumber yang diperlukan oleh guru, mendorong guru untuk mendalami pelajaran.

### **Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan, maka dapat dirangkum implikasi penting terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. Dengan adanya upaya dari kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru maka proses belajar mengajar akan terlaksanakan sesuai dengan peraturan dan harapan yang diinginkan sehingga tujuan yang diinginkan akan dicapai dengan baik.
2. Dengan adanya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru maka guru akan bekerja lebih serius dalam menjalankan tugasnya sehingga proses pembelajaran disekolah akan lebih baik.
3. Dengan adanya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru maka program kerja sekolah akan berjalan dengan baik, karena masing-masing guru sudah mengetahui tanggung jawabnya masing-masing.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah dalam membina disiplin, agar melakukan upaya menegakkan disiplin kerja guru melalui sentuhan-sentuhan emosional dan memberikan sanksi yang seragam terhadap

guru-guru yang melanggar disiplin. Dalam menegakkan disiplin disiplin diharapkan kepada kepala sekolah melaksanakan dengan sungguh-sungguh.

2. Diharapkan kepada kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru berupaya melakukan pengiriman guru-guru dengan bergiliran untuk untuk ikut setiap ada pelatihan dan penataran dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru. Selain itu kepala sekolah juga berupaya memotivasi guru-guru agar melibatkan diri dalam kegiatan MGMP guna menambah pengetahuan dan dapat memberi penambahan wawasan, pengetahuan tentang disiplin ilmu yang diasuhnya yang akhirnya menambah keseriusan dalam bekerja.
3. Diharapkan kepada kepala sekolah dalam membina tanggung jawab guru agar membuat perencanaan yang akurat sehingga pembinaannya terencana, terpantau, dan terukur. Pembinaan dan pengembangan yang efektif diperlukan upaya melakukan berupa latihan bersama secara efektif dan sungguh-sungguh.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Fahmi, I., 2010. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: CV. Remaja Rosda Karya.
- Murniati, 2008. *Manajemen Stratejik Peranan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Rahman, et al. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprin.
- Robbins, S. P., 2006. *Perilaku Organisasi (edisi Ke-10)*. Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Ideks.
- Usman, H., 2009. *Manajemen: Teori & Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, N., 2012. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Wahjosumidjo, 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.