

# **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA GURU DI SMPIT IBNU ABBAS KLATEN**

**Muh Hotami,<sup>1</sup>, M. Hidayat Ginanjar,<sup>2</sup> Heriyansyah<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor  
*muhhotami@gmail.com*  
*heristaia@gmail.com*  
*m.hidayatginanjar@gmail.com*

## **ABSTRACT**

*The leadership style of the principal is one of the success factors of the school. Educational institutions need principals who are able to lead and manage schools professionally. The educational program organized by SMPIT Ibnu Abbas is Qur'anic education which comprehensively builds Islamic character that puts forward Qur'anic morality in organizing learning science and technology, based on the Qur'an, The aim is to determine the leadership style of the principal in improving the quality of work of teachers at SMPIT Ibnu Abbas Klaten, 1 The leadership style at SMPIT Ibnu Abbas Klaten uses a democratic-participatory leadership model and a bureaucratic leadership model 2. Quality The teacher's work has been said to be maximal, especially at the beginning of recruitment. 3. Supporting factors for leadership style, active role of students, employee teachers carry out their duties and responsibilities to the fullest 4. Inhibiting factors, from internal there are several educators and education staff who have not applied discipline properly, secondly, they are not fast enough in responding to an instruction in implementation of tasks 5. Solutions combine the problems encountered, conduct routine coaching, coordinate and consult with the Foundation.*

**Keywords: Leadership Style, Principal, Quality of Work**

## **ABSTRAK**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor keberhasilan sekolah, Lembaga Pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan profesional program pendidikan yang diselenggarakan oleh SMPIT Ibnu Abbas adalah Pendidikan qur'any secara komperhensif membangun karakter islami yang mengedepankan akhlak qur'any menyelenggarakan pembelajaran sains dan teknologi, berbasis al-qur'an, Tujuannya untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja guru di SMPIT Ibnu Abbas Klaten, 1 Gaya kepemimpinan di SMPIT Ibnu Abbas Klaten menggunakan model kepemimpinan demokratis-partisipatif dan model kepemimpinan birokratis 2. Kualitas kerja guru sudah dikatakan maksimal, terlebih ketika awal perekrutan. 3. Faktor pendukung gaya kepemimpinan, peran aktif siswa, guru karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semaksimal 4. Faktor penghambat, dari internal ada beberapa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang belum menerapkan disiplin secara baik, kedua adalah kurang cepat dalam merespon sebuah intruksi dalam pelaksanaan tugas 5. Solusi menggabungkan permasalahan yang dihadapi, mengadakan pembinaan rutin, berkoordinasi dan berkonsultasi dengan Yayasan.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kualitas Kerja**

## **A. PENDAHULUAN**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor keberhasilan Lembaga Pendidikan, guru atau staf akan tunduk kepada pemimpin yang mampu mengelola Pendidikan dengan baik dan maksimal, menjalankan fungsinya sebagai pemimpin mampu mengelola manajemen dengan baik dan rapi memberikan teladan kepada bawahannya.

Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana mereka menjalankan tanggung jawab manajerial mereka ketika mengelola bawahannya (Mattayang, 2019).

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan di SMPIT Ibnu Abbas didapatkan ringkasan kurikulum yang telah direncanakan sekolah adalah menerapkan Pendidikan qur'any secara komperhensif, membangun karakter islami yang mengedepankan akhlak qur'any menyelenggarakan pembelajaran sains dan teknologi, berbasis al-qur'an serta menyiapkan kader dakwah yang tangguh. Adapun Target standar SMPIT adalah hafal 6, 15, 30 Juz secara teruji capaian prestasi yang pernah didapat siswa adalah olimpiade sains nasional (OSN) mewakili kabupaten Klaten tingkat provinsi ditahun 2018 Pijar Sahistya menempati posisi pertama dalam kompetisi IPS sementara Muhammad Yahya Abdurrohman menempati posisi kedua Mapel Matematika yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten.

Adapun kurikulum yang digunakan SMPIT Ibnu Abbas Klaten adalah kurikulum 2013 sehingga peserta didik mampu memiliki standar kemampuan nasional, kemudian kurikulum selanjutnya adalah kurikulum mandiri atau biasa juga disebut kurikulum muatan lokal yang mana kurikulum itu dibuat oleh yayasan yang mencakup pelajaran agama yang lebih mendalam seperti pemahanan Islam yang benar, praktet ibadah, berakhlakul karimah, mahir dalam membaca serta menghafal Al-Qur'an dan memiliki jiwa kepemimpinan Islam yang kuat. Dalam pelaksanaan antara perpaduan dua kurikulum tersebut memiliki beberapa persoalan yang meliputi salah satunya seperti alokasi waktu yang masih kurang memadai, pengurangan jam pembelajaran saat pandemi, siswa banyak mengantuk ketika KBM karna malamnya menyiapkan setoran hafalan, oleh karena itu peneliti ingin mendalami bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ibnu Abbas Klaten yang mana kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas kerja guru.

Penerapan manajemen di Ibnu Abbas diatur secara teratur dan dan sistematis, itulah sebabnya peneliti memilih lembaga ini karna gaya kepemimpinan kepala sekolah berhasil menjadikan guru dan peserta didik menjalankan kegiatan dengan penuh antusias yang tinggi tanpa melupakan tujuan pembelajaran.

## **B. TINJAUAN PUISTAKA**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan (KBBI) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "The Great Dictionary of Indonesian, Leadership Definition, Karena namanya berasal dari kata lead, leadership sering disebut dalam bahasa Inggris serta fungsinya banyak konotasi dan keterkaitan dikaitkan dengan istilah "memimpin," termasuk, bekerja lebih cepat, berjalan dengan benar, lakukan apa yang paling penting terlebih dahulu, ide atau pendapat langsung, dan menuntut dan menggerakkan orang lain melalui kendali mereka (Sholihah dan Muslih, 2019).

Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus aktif bekerja sama dengan bawahan proses ini dikenal sebagai pengaruh sosial. Seorang yang menjadi pemimpin adalah orang yang mampu mengarahkan atau membujuk orang yang lain untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. (Dayana, 2018).

Kepala sekolah memiliki posisi tanggung jawab di sekolah, yang dirancang untuk membantu sekolah memahami dan mengartikulasikan visi, misi, dan rencananya. Prinsip ini dipercaya bahwa sekolah adalah tempat di mana siswa dapat belajar dan tumbuh, mengubah dan mengembangkan kemampuan mereka, dan diberdayakan untuk membuat, berdampak positif pada komunitas mereka. Prinsip ini juga percaya bahwa sekolah harus proaktif dan berusaha untuk menjadi yang pertama dalam hal inovasi dan pembaruan (Fitrah, 2017).

Kepala sekolah merupakan administrator pendidikan penting, yang memiliki tugas besar dalam mengembangkan pendidikan di sekolah. Mulyasa menyampaikan bahwa untuk mempromosikan hasil yang berkualitas tinggi, calon kepala sekolah harus memiliki peran sebagai berikut: komitmen, keahlian, dan semangat, Kepala Sekolah laksana pendidik, manajer, inovator, motivator, dan administrator. Keterampilan interpersonal Kepala Sekolah seperti keterampilan administrator, supervisor, dan pemimpin (Fitry, 2021).

Kepemimpinan merupakan kualitas yang mengagumkan, baik dari segi kemampuan fisik, mental, maupun intelektual. Kedewasaan dibidang ini akan membantu seorang pemimpin untuk lebih memahami tanggung jawabnya. Memiliki banyak pengetahuan dan pemahaman dapat menjadi sangat penting dalam memecahkan banyak masalah yang dapat membantu anda berhasil menyelesaikan tugas utama anda sebagai seorang pemimpin (Ginjar & ., 2018).

(Mukhtar & UA, 2020) Teori-teori Kepemimpinan dibagi menjadi 4 Peran 1) Menurut sifat teori ini, kepemimpinan adalah bentukan dari kepribadian yang terlihat secara lahiriah. Menurut prinsip dasar ide ini, kesuksesan seorang pemimpin adalah hasil dari kualitas pribadi dan keterampilannya yang luar biasa, serta karena faktor-faktor ini Seseorang yang merasa layak mendapatkan kepemimpinan. mengenai kualitas pembeda seorang pemimpin dan keterampilan luar biasa. 2) Kecerdasan seorang pemimpin lebih kreatif daripada pengikutnya, pemimpin yang cerdas mampu memecahkan masalah organisasi, mengidentifikasi masalah saat mereka berkembang pesat, memeriksa setiap masalah, dan menghasilkan solusi yang dapat diterapkan yang setuju untuk semua pihak. 3) Watak seorang pemimpin datang dengan jelas dengan cara-cara yang dapat dilihat dan dirasakan oleh para pengikutnya, seperti: a) Memiliki sikap percaya diri dan rasa bertanya yang tajam. b) Memiliki memori yang sangat baik. c) Jelas dan efektif dalam berkomunikasi dengan semua pihak. d) Keinginan untuk mendengar saran (ide) dan umpan balik dari bawahan. e). Beradaptasi dengan perubahan globalisasi di lingkungan era teknologi, dan metode kerja. f) mampu memodifikasi sesuai kebutuhan keadaan. g) Berani dan tegas dalam menjalankan tanggung jawab utamanya, dalam mengambil suatu jabatan, dan dalam membuat pilihan yang akan menguntungkan perusahaan dan personilnya. h) Mampu menyatukan bagian-bagian organisasi yang berbeda. 4) Karakter fisik seorang pemimpin, seperti usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilannya, dianggap mampu menunjukkan apakah ia cocok untuk dijadikan sebagai seorang pemimpin. a) Teori perilaku, Menurut hipotesis ini, adalah mungkin untuk mempelajari perilaku pemimpin Oleh karena itu, seseorang dengan pelatihan kepemimpinan yang sesuai akan pemimpin dengan sukses. Teori ini berfokus dalam perilaku kepemimpinan orientasi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Ada dua peran yang dimainkan pemimpin, antara lain: a. Peran berorientasi tugas. b. Peran yang berorientasi pada pemeliharaan kelompok (sosial). 5) Menurut sebuah filosofi kepemimpinan situasional, sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu, pemimpin harus menyadari perilakunya sendiri, karakteristik bawahannya, dan situasinya. Pemimpin yang menggunakan strategi atau ide ini harus mahir mendiagnosis perilaku manusia.

Pendekatan teori kepemimpinan pendekatan teori kepemimpinan berikut ini dicantumkan oleh (Ma'sum, 2019) Pendekatan karakter dilahirkan, tidak diproduksi, dan bahwa teori-teori awal dari sifat ini berasal dari periode Yunani Kuno dan Roma. Salah satu kualitas berbeda yang dimiliki seseorang adalah sifat, seperti keberanian, kecerdasan,

kejujuran, atau keyakinan diri. 1) Pendekatan berbasis trait berpikir bahwa para pemimpin dilahirkan, tidak diproduksi, dan bahwa teori-teori awal dari sifat ini berasal dari periode Yunani Kuno dan Roma. Salah satu kualitas berbeda yang dimiliki seseorang adalah sifat, seperti keberanian, kecerdikan, kejujuran, atau keyakinan menurut teori menjadi seorang pemimpin membutuhkan seperangkat atribut tertentu. Individu ini diakui dengan baik sebagai orang yang luar biasa. Hipotesis ini mendukung gagasan bahwa orang-orang tertentu dilahirkan dengan atribut tertentu yang secara alami memenuhi syarat mereka sebagai pemimpin. Ide ini bertujuan untuk membedakan karakteristik seorang pemimpin dengan karakteristik seorang pengikut. Kemudian, studi kepemimpinan berfokus pada kualitas karakter seorang pemimpin, atau *trait theory*. Ada enam karakteristik yang cenderung memisahkan seorang pemimpin dari non-pemimpin, menurut beberapa ahli, dan ini adalah beberapa sifat kepemimpinan (Trait Approach) yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin: (1) dorongan dan gairah, (2) keinginan untuk memimpin, (3) ketulusan, (4) moralitas, (5) keyakinan diri, dan (6) kecerdasan, 7) keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan dengan asumsi penalaran yang disebutkan di atas akurat, maka salah satu faktor yang berkontribusi pada keberhasilan seseorang sebagai pemimpin adalah kaliber fitur atau karakteristik tertentu yang dimilikinya dalam hal elemen fisik, mental, psikologis, kepribadian, dan intelektualnya. Pendekatan Perilaku, Pola perilaku dapat mengajarkan kita tentang pendekatan perilaku terhadap kepemimpinan, dan, tindakan pemimpin yang biasa dilakukan untuk membujuk anggota kelompok atau pengikutnya diperiksa dan diidentifikasi, tindakan pemimpin ini dapat dimotivasi oleh dinamika kelompok atau tujuan organisasi. Strategi ini difokuskan pada beratkan Pendapatnya tentang fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan adalah dua aspek perilaku kepemimpinan. 2) Perspektif Situasional Metode situasional, juga dikenal sebagai kontingensi, dipijakan dalam gagasan bahwa ada banyak variabel yang mempengaruhi seberapa baik seorang pemimpin melakukan tugas mereka. Untuk semua kondisi atau keadaan, tidak ada kepemimpinan yang berhasil. Ide yang dikemukakan oleh Fiedler menyatakan bahwa metode Situasional, juga dikenal sebagai pendekatan kontingensi, didasarkan pada gagasan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung pada berbagai elemen. 3) Pendekatan transaksional gaya kepemimpinan yang paling sering digunakan dalam perusahaan kontemporer yakni metode kepemimpinan transaksional, Pendekatan memiliki gagasan bahwa pengikut dan pemimpin memiliki kontrak sosial. Setiap pihak bersifat otonom dan terarah, persyaratan, dan kepentingan

masing-masing. Seringkali, tujuan dan persyaratan kedua belah pihaknya bertabrakan, menciptakan lingkungan yang tidak bersahabat bagi para pemimpin (manajemen perusahaan) dan bawahan. Dengan ketersediannya personel menjadikan malas terhadap pelatihan, prinsip ini dapat menjadikan mereka menjadi malas dan tidak terarah apa yang mereka lakukan. Oleh karena itu, Kebiasaan interaksi *laissez-faire* atau membiarkan staf membuat keputusan tentang pekerjaan mereka sendiri bukanlah bagian dari kepemimpinan transaksional, untuk memutuskan *job* mereka sendiri. Sistem penguatan bersama berfungsi sebagai dasar untuk pola hubungan yang dikembangkan oleh kepemimpinan transaksional yaitu, pemimpin mengakui persyaratan mendasar dari para pengikutnya dan merancang strategi untuk memenuhi tuntutan tersebut. Pemimpin transaksional merencanakan pekerjaan dengan cara yang sesuai untuk jenis dan tingkat posisinya, menjalankan komunikasi yang sesuai dengan jenis dan tingkat pekerjaannya, dan terlibat dalam interaksi atau kemitraan mutualistik.

4) Pendekatan model seperti transformasional, Seorang pemimpin dengan model transformasional memiliki visi terarah berorientasi masa depan adalah sifat pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional, mampu mendeteksi perubahan lingkungannya, dan sanggup mengintegrasikan transisi ini ke dalam bisnis, memimpin memberikan transisi dan memberikan inspirasi berani serta bertanggung jawab untuk memimpin dan mengawasi, mampu meningkatkan kinerja manajemen dan memotivasi individu untuk menjadi imajinatif dan kreatif, Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memanfaatkan pengaruh dan kekuatannya untuk secara drastis mengubah lingkaran sosial serta sisi psikologis, membawa perubahan, menyingkirkan yang lama, dan menginstal yang modern dapat mempertimbangkan hubungan yang erat dengan transformasi organisasi, para pemimpin transformasional mungkin dianggap sebagai agen perubahan, berbeda dengan mengendalikan perubahan, peran utamanya adalah berfungsi sebagai katalisator perubahan.

5) Pendekatan kepemimpinan yang karismatik, perspektif *Max Weber* tentang kepemimpinan karismatik dikutip oleh Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i. Menurut *Weber*, kepemimpinan karismatik dapat mengubah struktur sosial saat ini karena pengikut percaya bahwa pemimpin dilahirkan dengan bakat tertentu, dalam kasus krisis sosial, pemimpin karismatik akan muncul dengan visi yang berani dan janji resolusi.

Syahputra dan Darmansah (2020) Menurut Veithzal dan Mulyadi, yang dikutip di sini, ada beberapa jenis pembatasan kepemimpinan tentang bagaimana mereka dapat menjalankan kepemimpinannya, antara lain: Batas-batas manusiawi, Orang-orang yang

berhasil mendapatkan kesempatan untuk menjadi pemimpin tidak lepas dari kelemahannya karena bersifat universal dan alami. Kemampuannya untuk menjalankan kepemimpinan dibatasi oleh kekurangan-kekurangan ini. 1) Keterbatasan norma-norma spiritual Setiap perilaku manusia dibatasi oleh martabat kemanusiaan yang besar, terutama ketika menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya. Martabat manusia memikul tanggung jawab dalam arti bahwa tindakan dibatasi oleh nilai-nilai tertentu, seperti konvensi sosial dan agama atau kepercayaan yang diadopsi oleh seorang pemimpin. Karena pemimpin memiliki tanggung jawab yang melekat pada diri mereka sendiri dalam bentuk aturan yang harus diikuti, norma-norma spiritual. 2) Keterbatasan karena tubuh atau tubuh Halaman 5 dari *Journal of Education and Teaching and Learning* (JETL) Keterbatasan fisik atau alami pada kepemimpinan meliputi: a) Usia, Pemimpin muda memiliki lebih banyak energi fisik (energi) daripada pemimpin senior harus mencapai tujuan, mengembangkan daya cipta, dan mengambil tindakan konstruktif. b) *Fit* secara fisik untuk mencapai kepemimpinan yang sukses, tubuh manusia mungkin mengalami kelelahan dan sakit, membutuhkan relaksasi dan tidur yang cukup serta diet yang sehat. 3) Berbagai karakteristik fisik dan gender hanya konvensi sosial dan agama yang memiliki dampak dipengaruhi oleh norma-norma sosial dan agama.

## **2. Gaya kepemimpinan dan Model-modelnya**

Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana mereka menjalankan tanggung jawab manajerial mereka ketika mengelola bawahannya (Mattayang, 2019).

Ketika mencoba mempengaruhi orang lain, seseorang menggunakan gaya kepemimpinan, yang merupakan standar perilaku, teknik yang disukai dan digunakan seseorang sebagai kendaraan untuk menjalankan kepemimpinan mereka disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka, dan itu identik dengan jenis kepemimpinan yang dilakukan individu. (Indriana Somantri & Endaryono, 2021).

Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, Ngalim Purwanto mengidentifikasi empat filosofi kepemimpinan lainnya: otoriter, pseudo-demokratis, *laissez-faire* (gaya bebas), dan demokratis (Nursyam, 2020).

Tipe Kepemimpinan menurut (Hardian, 2015) ada 3) yaitu 1) Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai gaya otoriter menjadikan pemimpin sebagai penentu utama, kekuasaannya menguasai, dan pengontrol Tindakan orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut. 2) Gaya kepemimpinan dengan model Demokratis, semua ini

dijadikan sebagai aspek kepemimpinan yang paling krusial yang selenggarakan, dan mementingkan masalah pada hubungan karyawan. 3) *Laissez-Faire atau Free-Rein* Pendekatan sistem ini didasarkan pada gagasan anggota tim dan karyawan yang mampu membuat sebuah keputusan sendiri mampu mengatur diri mereka sendiri.

Aspek gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas melibatkan komunikasi satu arah, membuat jadwal kerja, membuat tugas, mengembangkan tugas, menetapkan proses kerja, dan memastikan pencapaian tujuan organisasi membangun ikatan dekat dengan pengikut, menunjukkan rasa hormat kepada anggota, ramah, dan memiliki iman kepada mereka ini adalah beberapa sifat perilaku kepemimpinan yang diarahkan pada hubungan manusia. (Sari, 2013).

Karakteristik pemimpin meliputi pertama jenis otoritas (*autocrat*), tipe atau jenis, peternalistik, kharismatik, demokratis, dan tipe militeristik.

Gaya kepemimpinan demokratis, delegatif, birokrasi, *laissez-faire*, otoriter/otoriter, karismatik, gaya kepemimpinan diplomatik, dan gaya kepemimpinan moralis adalah beberapa jenis kepemimpinan; kepemimpinan administrative, analitis *entrepreneur*, visioner, situasional, dan kepemimpinan militeristik. Jenis kepemimpinan tersebut tidak langsung instan perlu adanya proses terlebih dahulu, akan tetapi selalu mengalami transformasi dari waktu ke waktu. Dimaksudkan sebagai sarana yang dilakukan oleh peneliti berikutnya untuk mengkaji tipe dan gaya pemimpin dengan berbagai contoh kasus Dengan membandingkan teori dan praktik yang digunakan, berbagai kasus dalam berbagai pengaturan dan keadaan yang ditemukan (Mattayang, 2019).

(Mulyono, 2018) menyatakan bahwa Secara umum, metode atau perspektif yang berkaitan dengan kepemimpinan terbagi menjadi: 1) Teori Sifat, prinsip ini lebih penting dari pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian termasuk kecerdasan, emosi, usia, tinggi badan, dan berat badan, serta karakteristik lainnya. 2) (*Teori Kontingensi*) Pendekatan situasional-kontinuensi menjelaskan bahwa apa berdasarkan variabel, keadaan tugas, organisasi, dan pertimbangan lingkungan lainnya. Jenis situasional yang mashur termasuk (a) *Robert Tannenbaum dan Warren H. Schimidt* (b) *Filder* (c) *Hersey dan Blanchard* (d) Teori Pertukaran Anggota Pemimpin (*Path Goal Theory*) (f) *Model Partisipasi*. 3) Para peneliti dari Ohio mengidentifikasi dua kategori perilaku yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan, khususnya struktur inisiatif, dalam teori perilaku,

yang menentukan tindakan unik yang membedakan pemimpin dari non-pemimpin (*initiating Structure*).

4) Teori Transformasi sebagian besar filosofi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional, dikembangkan. Bergantung pada aspek-aspek seperti orang dan tugas organisasi, kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dapat diterapkan.

(Nujuludin, 2017) Segala jenis kepemimpinan akan berdampak pada orang-orang yang dipimpin berbagai sikap dan perilaku akan dihasilkan melalui kepemimpinan, serta suksesi pemimpin yang akan datang yang memiliki kemampuan untuk melangkah maju, pemimpin berdasarkan kepribadiannya dibedakan oleh karakteristik fatonah, amanah, sidiq, dan tabligh (cepat), yang akan menghasilkan karakteristik lain, seperti 1) Fatonah membuat penilaian yang baik, memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang cepat, memiliki kepercayaan diri dari atasannya, dan merupakan orang yang gembira dan bahagia yang bertindak dengan keberanian. 2) Amanah menghargai waktu yang dihabiskan untuk bersabar dan mengampuni kesalahan orang lain, menahan diri dari berbohong dan melanggar janji dan sumpah, menegakkan hukum, menahan diri dari pengkhianatan, dan menahan diri dari menjadi boros, berlebihan, kikir, dan saleh, memperhatikan orang miskin, Menyediakan bagi sebagian harta miliknya, mempertahankan kesucian dan kebersihan, dan tidak mempersiapkan rahasia bagi kejahatan. 3) Sidiq menghindari bias, tidak mengkritik, tidak memaki atau mengutuk, tidak memfitnah, melepaskan khayalan dan perjudian, berbuat baik dan meninggalkan yang buruk, tidak pengecut dan penakut, tidak membuat kerusakan, taat terhadap pimpinan dan aturan dan tidak durhaka, meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat, tidakberputus asa, menegakkan keadilan, mawas diri. 4) Tabligh menghindari kebencian, persatuan yang penuh kasih, dan sifat-sifat negatif lainnya. mencintai perdamaian, berbuat baik, jangan menyalah gunakan manfaat, menunjukkan rasa syukur, tidak menyimpan dendam, tidak berlatih riya dan sum'ah, Bersikaplah rendah hati dan tidak angkuh, hindari ketidak jujur, bertindak sederhana dan dengan kesopanan menjaga hubungan tata krama dengan sesama, tolong menolong, menjauhi ucapan yang buruk, mengucapkan kata-kata yang baik.

### **3. Kinerja Guru**

Siapa pun yang memiliki keterampilan dan kewajiban untuk membimbing dan merawat anak-anak adalah seorang guru, tidak selalu demikian halnya bahwa instruktur memiliki dididik dengan standar yang sama dengan instruktur lain, tergantung pada kapan mereka

memulai karir pendidikan mereka, tindakan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dapat dipengaruhi oleh adanya variasi latar belakang pendidikan. Mengingat hal ini, betapa pentingnya instruktur yang berkualitas untuk bidang pendidikan dan pembelajaran, menurut pendapat penulis (Hamid, 2017).

Tanggung jawab guru sebagai instruktur, juga dikenal sebagai pendidik, dan pengasuh, adalah untuk mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dalam lingkungan pendidikan seperti sekolah tidak hanya mengajar murid-muridnya tetapi juga mendidik mereka, karena merupakan tugas guru untuk membantu siswa yang bermasalah dan meningkatkan nilai-nilai dan perilaku mereka (N. Dewi, 2017).

Kinerja guru merupakan faktor dominan yang melatar belakangi prestasi belajar anak didiknya. Oleh karena itu kinerja guru harus senantiasa ditingkatkan dengan cara melakukan *supervise* kinerja mengajar guru. Supervisi kinerja mengajar guru terdiri dari. 1) Merencanakan pembelajaran dengan mengevaluasi efektivitas administrasi pembelajaran, khususnya kesiapsiagaan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan 2) Pembelajaran dengan implementasi nilai dengan membandingkan langkah-langkah pembelajaran yang diuraikan dalam RPP dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah dengan realitas yang dilakukan oleh guru, seseorang dapat menentukan nilai instruktur di kelas. 3) menilai temuan penilaian pembelajaran guru untuk menentukan apakah memenuhi standar penyelesaian minimal dan tingkat keberhasilan pembelajaran yang diterapkan instruktur di kelas (R. S. Dewi, 2018).

Dalam melakukan peningkatan Semua pihak yang berkepentingan di bidang pendidikan harus melaksanakan inisiatif untuk menjamin profesionalisme guru yakni dengan *In-house training* merupakan salah satu metode peningkatan profesionalisme guru, yaitu pengajaran yang disampaikan internal pengajaran dalam lingkaran kerja guru atau Lembaga. b) Program magang adalah pendidikan yang diterima instruktur selama bekerja di dunia nyata atau di bidang terkait untuk meningkatkan kecakapan profesionalitas mereka c) Kolaborasi antar Lembaga, *training* ini dapat diberikan Menggunakan kolaborasi antar sekolah agar berkualitas tinggi dan sekolah berkualitas rendah, antara sekolah negeri dan sekolah swasta, dan sebagainya. d) Pendidikan jarak jauh tanpa merakit instruktur dan murid di satu lokasi tertentu, pelatihan melalui pembelajaran jarak jauh dapat dilakukan sebagai gantinya menggunakan sistem pelatihan melalui internet atau teknologi serupa. e) *Training* khusus dan tingkatan pelatihan, Instruksi semacam ini dilakukan fasilitas pelatihan terakreditasi,

dimana kurikulum diatur ke dalam tingkatan dimulai dengan jenjang SD, SMP, SMA, dan perguruan tinggi. f) Bimbingan singkat dimaksudkan untuk mengembangkan kemahiran guru dalam berbagai keterampilan, termasuk kapasitas untuk pelaksanaan penelitian aktivasi kelas, mengumpulkan karya ilmiah, mengatur, melaksanakan, dan meninjau ulang jadwal kegiatan dan lain-lain. g) Bimbingan internal ditawarkan oleh sekolah. Kepala sekolah dan pendidik yang memiliki wewenang untuk membina melaksanakan arahan internal ini melalui pertemuan resmi, merotasi beban belajar, mengalokasikan tugas internal tambahan, berbicara dengan rekan kerja, dan tindakan lain yang sesuai. h) Perluasan pendidikan. Pelatihan kinerja guru melalui Pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikut sertaaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, pendidik yang luar biasa baik di dalam negeri maupun internasional i) Secara berkala, diskusi tentang masalah pendidikan yang diadakan, dan tema yang dipilih ditentukan dengan masalah yang dihadapi di Lembaga pendidikan j) Peningkatan profesionalisme guru juga dapat dipelaati secara terus menerus melalui seminar, tindak lanjut guru dalam kegiatan seminar, dan pembinaan literatur ilmiah. k) Workshop/Lokakarya dijalankan untuk menciptakan media yang bermanfaat bagi pendidikan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan karir. Lokakarya dapat diadakan dalam mata pelajaran seperti analisis kurikulum, konstruksi silabus, penulisan RPP, dan topik lainnya. l) Guru Penelitian dapat melakukan penelitian dalam bentuk penelitian eksperimental, penelitian tindakan kelas, atau jenis lainnya untuk meningkatkan standar pengajaran m) Menerbitkan buku atau sumber daya instruksional. Diktatur, buku teks, dan publikasi di bidang pendidikan adalah beberapa contoh bahan ajar yang dibuat oleh instruktur. n) Pengembangan media pendidikan. Alat peraga, alat praktikum dasar, sumber belajar elektronik, dan animasi pembelajaran adalah contoh media pembelajaran yang dibuat oleh instruktur. o) Menghasilkan kreasi teknis atau karya seni. Kreasi teknologi dan artistik guru dapat mengambil bentuk proyek yang bertanggung jawab secara sosial atau instruktif serta karya seni yang indah diakui oleh masyarakat (Anwar, 2015)

### **C. METODE PENELITIAN**

Sanapiyah Faisal menegaskan bahwa penelitian menunjukkan kegiatan di mana suatu topik dipelajari dengan menggunakan metode ilmiah secara terorganisir dan metodis untuk menemukan informasi baru yang dapat diandalkan untuk mengungkap realitas sosial dan alam (Kamaludin,2019).

Tidak ada keraguan bahwa melakukan penelitian adalah bagian penting dari setiap profesi, tetapi untuk memastikan bahwa penelitian ini tidak sia-sia ada teknik-teknik tertentu yang harus dipelajari. Salah satu teknik ini adalah metodologi pengumpulan data. Teknik ini diperlukan agar penelitian menjadi bermanfaat dan mengarah pada pengembangan ide atau temuan baru, tanpa adanya metode mengumpulkan data yang ingin diteliti maka apa yang menjadi tujuan penelitian akan sia-sia. Metode pengumpulan data yang dimaksud meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam metode ini, sebuah penelitian akan memperoleh data yang dapat diandalkan yang dapat diuji (Sidiq,2019).

Adapun dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan langkah dengan cara mengumpulkan data dan sumber data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### **D. HASIL PEMBAHASAN**

##### **1. Implementasi Gaya Kepemimpinan di SMPIT Ibnu Abbas Klaten**

Gaya kepemimpinan yang dipakai di SMPIT Ibnu Abbas adalah kepemimpinan Demokratis-Partisipatif dan Demokratis-Biokratif, perlu diketahui bahwa SMPIT Ibnu Abbas merupakan salah satu unit yang ada di Yayasan dan PPTQ Ibnu Abbas Klaten. Sehingga dalam pelaksanaan program dan kegiatan tentu mengacu kepada program Yayasan atau pondok. Hal ini tentu disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, Secara demokratis kepala sekolah Prinsip ini juga secara aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dalam upaya untuk menginspirasi anggotanya untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama yang diprogramkan, setiap kali mengambil keputusannya selalu melibatkan anak buahnya, kepala sekolah selalu terbuka, dan leluasa kepada anak buahnya untuk memberi masukan-masukan kepada pemimpin, sehingga nanti masukan dari anak buahnya bisa menjadi bahan pertimbangan, dan Biokratif artinya kepala sekolah juga menjalankan SOP yang telah diberikan oleh Pemerintah dan Yayasan, kepala sekolah dinilai baik dalam hal kepemimpinannya, hal ini dibuktikan dengan teladan kepala sekolah ketika berada di lingkungan sekolah, berangkat lebih awal dan pulang paling akhir, selalu musyawarah dalam berbagai kegiatan,

##### **2. Kualitas Kerja Guru di SMPIT Ibnu Abbas Klaten.**

Standar Kualifikasi ditentukan ketika awal perekrutan, Rekrutmen pegawai bekerja sama dengan Unit SDM (HRD) agar kami mendapatkan pegawai yang sesuai dengan standar kualifikasi, Semua guru sudah sesuai kualifikasi, baik dari lulusan perguruan tinggi negeri atau swasta maupun dari lulusan pesantren, Guru sudah sesuai dengan bidangnya dalam

mengajar, semua guru sudah berkompetensi standar, artinya sesuai kualifikasi yang dibutuhkan sekolah misal guru MTK (sesuai bidangnya) untuk mapel diniyah, guru dalam atau luar negeri sudah sesuai bidangnya seperti fiqih, tajwid, dan Muhafid harus memiliki sertifikat atau memiliki ijazah baik hafalan atau tajwidnya

Dalam rangka peningkatan kualitas kerja guru dan karyawan, kepala sekolah melakukan Pembinaan rutin seperti kegiatan *In House Training*. Secara internal juga bisa bekerja sama dengan Unit Sumber Daya Insani sebagai HRD ponpes/yayasan selama ini. Materi pelatihan meliputi pengembangan kompetensi pedagogik sesuai mata pelajaran ataupun bidang kompetensi lainnya, Memberikan ruang untuk mengikuti beberapa pelatihan baik dilaksanakan intern IHT atau seminar yang ada diluar baik seminar tingkat regional maupun international dengan adanya pandemi kemarin hikmahnya dapat mengikuti kegiatan virtual, guru dan karyawan diberikan keluasaan untuk mengikuti.

Untuk peningkatan kualitas SDM baik dari unit sekolah atau SMPIT atau Pondok banyak sekali melakukan pembinaan, seperti pembinaan wajib bagi pegawai, Bulanan, Kolosal juga ada pengelolaan kelas, mengajar dan sebagainya, ada juga, untuk di dalam dan luar (pelatihan kegiatan dilakukan oleh pihak luar, atau di dalam juga kami mengadakan *in house training* yang kita pilih temanya untuk kesesuaian SDM kita), terlebih bulan Romadhon lebih intensif pelatihan Tahsin, dan menghafal juga kita adakan jadi pelatihan ini baik di *handel* oleh unit SMP atau Pondok peningkatan yang bertujuan memajukan SDM, Penghargaan terhadap guru dan karyawan tidak selamanya berupa materi Penghargaan atas prestasi guru karyawan selama ini lebih banyak dibidangi oleh unit Sumber Daya Insani (HRD), Ada pula penghargaan yang istimewa yaitu mendapatkan hadiah umroh dengan biaya dari ponpes/Yayasan.

### **3. Faktor-faktor pendukung gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja guru di smpit ibnu abbas klaten**

Banyak faktor yang mendukung kepemimpinan kepala sekolah beliau dikenal jujur, amanah adil disiplin dan memiliki sifat teladan kepada bawahannya dan. faktor pendukung lainnya dari internal misalnya peran aktif para siswa/santri dalam kegiatan belajar mengajar ataupun kegiatan di luar KBM. Guru karyawan juga melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semaksimal mungkin., dari eksternal dukungan masyarakat dan lingkungan.

### **4. Faktor-faktor penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja guru di SMPIT Ibnu Abbas Klaten**

Faktor penghambat dalam melaksanakan tugas memimpin sekolah ini khususnya untuk menjadikan sekolah yang berkualitas, Dalam organisasi pendidikan juga terdapat faktor penghambat yang dimaksud, baik dari internal maupun dari eksternal. Dari internal misalnya.

- a. Beberapa tenaga pendidik dan tenaga lainnya di bidang pendidikan menerapkan disiplin secara baik terutama dalam waktu kehadiran dan kepulangan.
- b. Yang kedua adalah kurang cepat dalam merespon sebuah intruksi dalam pelaksanaan tugas.
- c. Tuntutan guru dalam menyesuaikan kurikulum yang ada di era digital.
- d. Faktor eksternal misalnya dalam hal pembiayaan kegiatan yang seharusnya bisa maksimal menggunakan dana BOS. Hanya saja kadang dana BOS tidak cair di awal sehingga cukup mengganggu dalam proses berjalannya program dan kegiatan yang sudah direncanakan.

#### **5. Solusi mengatasi faktor faktor penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja guru di SMPIT Ibnu Abbas Klaten.**

Informasi dikumpulkan berdasarkan temuan wawancara informan: Solusi mengatasi faktor-faktor penghambat:

- a. Menggabungkan semua permasalahan yang dihadapi untuk dicarikan jalan keluarnya dalam usaha memperbaiki kinerja pendidikan di sekolah.
- b. Mengadakan pembinaan rutin, baik seluruh guru atau pun disesuaikan dengan kebutuhan, misalnya pembinaan untuk para wali kelas, guru piket, ataupun tenaga kependidikan. Berkoordinasi dan berkonsultasi dengan yayasan (SDI) jika ada hal-hal yang sangat urgen harus segera diselesaikan
- c. Mengikutkan guru dalam kegiatan-kegiatan seperti MGMP dan lain-lain.

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai siswa gaya kepemimpinan di SMPIT Ibnu Abbas Klaten dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum sudah berjalan dengan baik.

Secara terperinci kesimpulan dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang di terapkan di SMPIT Ibnu Abbas adalah kepemimpinan Demokratis meskipun disisi yang lain kepala sekolah menggunakan model demokratis-

partisipatif dan Birokratis, tentunya kepala sekolah dalam hal ini menyesuaikan kondisi lingkungan kerjanya

2. Standar Kualifikasi ditentukan ketika awal perekrutan, Rekrutmen pegawai bekerja sama dengan Unit SDM (HRD) agar kami mendapatkan pegawai yang sesuai dengan standar kualifikasi (yayasan), Ada pula penghargaan yang istimewa yaitu mendapatkan hadiah umroh dengan biaya dari ponpes/Yayasan.
3. Faktor yang mendukung keberlangsungan kegiatan di sekolah, faktor internal misalnya peran aktif para siswa/santri baik dalam kegiatan akademik atau ataupun kegiatan di luar KBM. Guru karyawan juga melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semaksimal mungkin
4. Faktor penghambat dalam melaksanakan tugas memimpin sekolah ini khususnya untuk menjadikan sekolah yang berkualitas, Dalam organisasi pendidikan juga terdapat faktor penghambat yang dimaksud, baik dari internal maupun dari eksternal. Dari internal misalnya ada guru dan anggota staf tertentu di bidang Pendidikan yang belum menerapkan disiplin, kurang cepat merespon instruksi, dan tuntutan guru di era digital, dari eksternal berkaitan dengan pendanaan guru dan staf yang belum maksimal
5. Solusi mengatasi faktor-faktor penghambat: Mengadakan pembinaan rutin, baik seluruh guru ataupun disesuaikan dengan kebutuhan, misalnya pembinaan untuk para wali kelas, guru piket, ataupun tenaga kependidikan. Berkoordinasi dan berkonsultasi dengan yayasan (SDI) jika ada hal-hal yang sangat urgen harus segera diselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K. (2015). Jaminan mutu dan upaya pengembangan profesionalitas guru pada abad pengetahuan. *Nur El-Islam*, 2(2), 88–105.
- DAYANA, D. (2018). *Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang*.
- Dewi, N. (2017). Meningkatkan Kualitas Guru untuk Pendidikan yang lebih baik. *Pendidikan Universitas Ganesha*, (March), 11.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Fitry, S. A. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Sekolah Menengah Pertama. *Ta'dib*, 11(2), 1–4.
- GINANJAR, M. H., & W. (2018). Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis

- Masjid. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 2. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.213>
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285.
- Hardian, F. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya)*. Brawijaya University.
- indriana Somantri, F., & Endaryono, B. T. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pembelajaran pada Sekolah Menengah Atas. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 1(2), 120–127.
- Kamaludin, Yusup, D., Sobana, H., & Mayaningsih, D. (2019). *Kontribusi penelitian Dosen dan Skripsi Mahasiswa terhadap Masyarakat dan Lembaga* (p. 3). FSH UIN SGD Bandung.
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84–106.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Nujuludin, H. D. (2017). Agama membentuk kepribadian dan gaya kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 7(1), 1–7.
- Nursyam, N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 27–38.
- Sari, D. P. (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan di Gugus Rama 2 UPT DISDIKPORA Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara. *Jurnal JMP*, 2(1).
- Sholihah, M., & Muslih, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Karismatik KH. Muhammad Dawam Saleh Dalam Manajemen Pondok Pesantren Al-Islah Sendangagung Paciran Lamongan. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 74–86.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–228.
- Syahputra, M. R., & Darmansah, T. (2020). Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 20–28.