



## MODEL KEPEMIMPINAN DEMOKRASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

FIQRI HIDAYAT

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: fiqrihidayat01@gmail.com

**Abstract :** *This study aims to analyze the principals' democratic leadership model in improving teacher work, describe teacher responses to principals' leadership in improving teacher performance, analyze teacher performance, and analyze the supporting and inhibiting factors of the principal's democratic leadership model in improving teacher performance. This research is a qualitative research with an ethnographic approach. The research sites are at MTs Hidayah Tenggara and MTs Hidayah Tenggara . Research resource principals and teachers. Data collection using, interviews and documentation. The validity of the data using triangulation with the source. Data analysis techniques by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study show that the head of and the head of MTs Hidayah Tenggara both have implemented a democratic leadership model where all indicators of the democratic leadership model have been implemented and done well, including accepting opinions, criticisms and suggestions. Involve subordinates in decision making. Always willing to help teachers and other employees. Able to create a healthy and fun family atmosphere. Teacher performance is not optimal, it can be seen from the rarity in making lesson plans. Controlling students in the KBM process. Making improvements to the KBM process Conducting an evaluation of the KBM process. Supporting factors include the leadership of the principal who tends to be good. A relatively healthy work environment. Co-workers who are harmonious and have a sense of kinship, and adequate infrastructure. Inhibiting factors include decreased motivation to teach teachers. The time management of teachers is not optimal between tasks at school and tasks outside of school. Welfare of teachers is relatively low, and infrastructure is not adequate.*

**Keywords:** *Democratic Leadership, Teacher Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dalam meningkatkan kerja guru, mendeskripsikan tanggapan guruguru pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, menganalisis kinerja guru, dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat model kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Tempat penelitian di MTs Hidayah Tenggara . Narasumber penelitian kepala sekolah dan guru. Pengumpulan data menggunakan, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi dengan sumber. Teknik analisis data dengan cara reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan Kepala MTs Hidayah Tenggara sudah melakukan model kepemimpinan demokrasi dimana dari semua indikator model kepemimpinan demokrasi sudah dilaksanakan dan dikerjakan dengan baik, antara lain mau menerima pendapat, kritik dan saran. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Selalu bersedia menolong guru dan karyawan lain. Mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan. kinerja guru belum optimal, bisa dilihat dari jarangnyanya dalam

pembuatan rencana pembelajaran. Mengontrol murid di proses KBM. Mengadakan perbaikan pada proses KBM. Mengadakan evaluasi pada proses KBM. Faktor pendukung diantaranya kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung baik. Lingkungan kerja yang relatif sehat. Rekan kerja yang harmonis dan memiliki rasa kekeluargaan, dan sarana prasarana yang cukup memadai. Faktor penghambat diantaranya menurunnya motivasi mengajar para guru. Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas di sekolah dan tugas di luar sekolah. Kesejahteraan guru yang relatif rendah, dan Sarana prasarana yang belum memadai.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Demokrasi, Kinerja Guru**

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun manusia seutuhnya (Octavia 2020). Oleh sebab itu pendidikan sangat diperlukan untuk dikembangkan dari berbagai ilmu pengetahuan, dengan adanya pendidikan yang berkualitas akan mampu mencerdaskan suatu bangsa. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan madrasah. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah (Latifah, Warisno, and Hidayah 2021). Kemampuan dari kepala madrasah yang paling utama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan. Berhasil atau tidaknya suatu madrasah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan setiap komponen madrasah salah satunya adalah guru. Selain itu perilaku kepala madrasah juga harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Warisno and Hidayah 2021).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari perangkat dan elemen yang saling berhubungan. Kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum, sarana, dan prasarana merupakan bagian dari struktur internal sekolah. Semua perangkat tersebut sangat membutuhkan pada kepemimpinan seorang kepala sekolah (Masruroh, Mansur, and Wiyono 2022). Seorang kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan dengan tujuan yang telah ditetapkan salah satunya adalah terbentuknya peserta didik yang berilmu dan berakhlakul karimah (Nurafni, Saguni, and Hasnah 2022). Untuk mewujudkan salah satu tujuan tersebut maka peran seorang guru sangatlah signifikan, oleh karenanya dibutuhkan para guru yang memiliki kompetensi unggul baik secara keilmuan (kompetensi profesional) maupun kompetensi dalam proses pembelajaran (kompetensi pedagogik), dan kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam upaya peningkatan kompetensi-kompetensi tersebut. Sebagai agen perubahan dalam sekolah, peranan aktif dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dibutuhkan keberadaannya

(Minsih, Rusnilawati, and Mujahid 2019). Kepala sekolah harus mampu memimpin secara efektif sebagai seorang pemimpin .

Perwujudan baik dari kepemimpinan kepala sekolah adalah perpaduan bakat dan pengalaman berkepemimpinan agar siap menghadapi situasi yang berubah-ubah karena didalamnya terjadi hubungan antar manusia yang tidak bisa dihindari (Warisno 2017). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia harus memiliki kemampuan menumbuhkan suasana organisasi yang positif di mana seluruh komponen di dalam sekolah dapat saling bekerja sama untuk menggapai tujuan maupun sasaran organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Purba et al. 2021).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya; berikut beberapa faktor dalam pencapaian tersebut: 1) mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan), dan pengawasan; 2) mampu beradaptasi dengan perubahan; 3) mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan; dan 4) mampu mencapai tujuan yang ditetapkan lembaga. Kaitan dalam aspek ini, pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasinya (Najirah, Fauzan, and Rustam 2021). Kepemimpinan dapat juga dianggap penting jika mampu secara efektif dan dilakukan dengan cara yang tepat dalam mengelola maupun memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota, dalam hal ini yaitu guru. Maka dari itu, untuk mengendalikan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memaksimalkan perilaku yang bernilai positif dan meminimalkan perilaku yang bernilai negatif, menguasai penuh masalah-masalah tidak terduga yang tiba-tiba muncul ketika bekerja dan menemukan cara-cara yang tepat untuk penyelesaiannya, mempelajari perubahan-perubahan yang ada di sekitarnya serta menggunakannya untuk kepentingan organisasi, menciptakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, dan terakhir, membimbing, melatih, dan mengasah setiap anggota.

Dalam mewujudkan dan peningkatan kompetensi guru memerlukan usaha bersama dan menyeluruh yang membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. Guru profesional pada dasarnya adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan tanggung jawab pendidikan. Kompetensi berasal dari istilah competency, yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan. Kompetensi diartikan sebagai (wewenang) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu perkara, sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Ndepol 2022). Kompetensi adalah tugas yang cukup untuk memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk posisi seseorang. Kompetensi juga mengacu pada informasi, keterampilan, dan prinsip-prinsip dasar yang di representasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Pengertian kompetensi ini juga mencakup suatu profesi, misalnya guru atau tenaga pengajar, oleh karena itu kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara benar, atau pada

kemampuan dan wewenang seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru (Latiana 2019).

Suka atau tidak, guru akan selalu memainkan peran kunci dalam menentukan baik atau tidaknya seorang siswa menerima pendidikan. Dalam ranah pembangunan bangsa dan negara, guru harus senantiasa berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang prospektif. Guru adalah orang terpenting kedua dalam kehidupan anak setelah orang tua dalam mendidik dan mengawasi mereka menuju tujuan pendidikan dan kehidupan mereka. Karena gurulah yang mempengaruhi kinerja siswa, seorang guru harus senantiasa memiliki dedikasi yang tinggi dan profesi yang dipilihnya bukanlah pekerjaan sampingan. Berdasarkan hal tersebut, kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam proses pendidikan (Harapan, Ahmad, and MM 2022). Pendidikan karakter di sekolah juga sangat terkait dengan manajemen atau pengelolaan sekolah. Pengelolaan yang dimaksud adalah bagaimana pendidikan karakter direncanakan (*planning*), dilaksanakan (*actuating*), dan dievaluasi (*evaluation*) dalam kegiatan-kegiatan pendidikan di sekolah secara memadai (Julistiaty, Madhakomala, and Matin 2018). Pengelolaan tersebut antara lain seperti nilai-nilai yang perlu ditanamkan, muatan kurikulum, pembelajaran, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan atau komponen terkait lainnya. Dengan demikian, manajemen sekolah merupakan salah satu media yang efektif dalam aplikasi pendidikan karakter di sekolah. Pendidikan karakter di sekolah juga sangat terkait dengan manajemen atau pengelolaan sekolah. Pengelolaan yang dimaksud adalah bagaimana pendidikan karakter direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*actuating*), dan dikendalikan (*controlling*) dalam kegiatan-kegiatan pendidikan di sekolah secara memadai (Muhamad 2020).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau (*field research*) yaitu dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya (Karsono 1996). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Secara metodologis diketahui bahwa penelitian kualitatif berakar pada latar belakang alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif analitis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori, lebih mementingkan proses dari pada hasil, memilih seperangkat kriteria untuk menulis keabsahan data, rancangan penelitian bersifat sementara dan hasil penelitian disepakati oleh subjek penelitian (Moleong 2002). Sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) Data primer yakni data- data pokok yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara mengenai kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan kinerja guru dalam pembelajaran pendidikan Agama Islam; 2) Data sekunder merupakan data pendukung yang fungsinya memperkuat data primer. Penelitian dilaksanakan di MTs Hidayah Tenggara .

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (*validitas internal*) terhadap data hasil

penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi Ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan perbandingan terhadap data yang telah ada. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi)(Miles and Huberman 2007).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui model kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayah Tenggara berikut hasil penelitian yang peneliti lakukan melalui wawancara yang berlandaskan teori Sudarwan Denim, kepada kepala sekolah dan para guru di MTs Hidayah Tenggara sebagai berikut.

### **1. Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayah Tenggara**

Hasil penelitian di sini mengacu pada wawancara, observasi dan dokumentasi yang merupakan cara pengumpulan data-data yang ada dan didapatkan peneliti. Wawancara yang dilakukan peneliti antara lain: kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru yang mengajar dan membimbing mereka. Karena, salah satu faktor yang paling menentukan berhasil tidaknya proses belajar mengajar adalah guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Dalam peningkatan kualitas guru, kepala sekolah MTs Darussalam Batumarta VI, selalu membuka kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan pengetahuannya baik dengan jalan melanjutkan pendidikan lebih tinggi atau dengan mengikuti pelatihan, seminar, workshop atau yang lainnya. Adapun kualifikasi untuk menjadi guru yang profesional, yaitu untuk jenjang MTs tingkat minimal pendidikan adalah SI. Untuk lebih jelasnya, tentang model kepemimpinan Demokrasi kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru yang ada di MTs Darussalam Batumarta VI, sebagai berikut:

#### **a. Cara kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan Demokrasi dalam meningkatkan kinerja guru**

“Model kepemimpinan Demokrasi memang sangat diperlukan kita di yayasan ini kita ada urutan istilahnya kepemimpinan dari pimpinan yayasan kemudian kepala bidang formal baru kemudian kepala sekolah jadi karena saya juga bawahan Demokrasi otomatis saya juga keatas juga ada hubungan

yang saya jalin dengan Demokrasi, kemudian untuk meningkatkan kinerja guru model kepemimpinan Demokrasi memang dibutuhkan jadi otomatis saya juga menerapkan model kepemimpinan seperti itu, contoh dari awal tahun kami sudah ada penetapan kurikulum, kurikulum itu setiap waktu selalu dirapatkan tidak serta merta kepala sekolah yang menentukan atau tidak langsung jadi semua guru kita libatkan termasuk juga menentukan ketuntasan minimal setiap mata pelajaran, itukan dibutuhkan seluruh suara dari dewan guru, sampai nantinya akhir tahun kita menentukan kenaikan kelas itu juga harus dengan Demokrasi semua guru punya suara walaupun misalnya murid kelas VII B tidak hanya saya ataupun wali kelasnya yang menentukan tapi seluruh guru yang turut andil dalam mengajar anak tersebut.” Hasil wawancara kepala sekolah ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan bapak Kasidin, S.Pd.I, sebagai berikut: “ya sudah semaksimal mungkin beliau menerapkan kepemimpinannya dengan sangat baik”. Berdasarkan wawancara diatas kepala sekolah sudah menjalankan dan melaksanakan model kepemimpinannya berjalan dengan baik.

**b. Penerapan model kepemimpinan kepala sekolah**

“Alhamdulillah selama tahun ketiga saya memimpin, dewan guru itu terlihat dengan mereka ikut andil dengan saya meminta saran dari mereka atau mengajak rapat itu selalu dengan antusias dengan memberikan saran dan kinerja dewan guru semakin meningkat karena apapun yang kita lakukan demi kebaikan itu pasti akan saya berikan pendapat kepada dewan guru, jadi ya sudah pasti model yang saya terapkan sudah berjalan dengan baik”. Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kepala sekolah selalu mau menerima kritik saran dan pendapat dari setiap guru. Dari hasil observasi penelitian kepala sekolah terbuka kepada guru dan staf karyawan dan selalu menerima kritikan dari beberapa pihak yang sifatnya membangun untuk kemajuan.

**c. Cara kepala sekolah dalam usaha menolong guru dan karyawan lainnya.**

“Jelas, kepala sekolah kan punya beberapa tugas ya selain juga mensupervisi, memotivasi juga kan disitu juga kan melihat kinerja dari bawahannya pada waktu melihat apa salahnya kalau saat itu juga saya membantu saya contohkan seperti tukang kebun atau office boy kami misalnya mereka sedang membereskan tanaman ya karna saya perempuan jadi saya juga suka dengan tanaman jadi ya saya bantu.” Hasil wawancara kepala sekolah diperkuat dengan hasil wawancara Bapak Kasidin, S.Pd.I sebagai berikut: “bersedia, dengan contohnya itu kalau guru kesulitan membuat RPP dan lainnya itu pasti dibantu”

**d. Cara kepala sekolah dalam menciptakan suasana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan.**

“Ya, ini salah satu motto saya sebenarnya, bekerja tetapi tidak seperti bekerja gitu ya, bekerja tetapi seperti dirumah, dan alhamdulillah karena kami ini ada dilingkungan pesantren dan terus yayasan kami ini juga membawahi beberapa bagian ada mulai dari RA, MI, MTS dan MA jadi kami ini terbiasa

ketemu sering bahkan sampai malam, karena itu hubungan kekeluargaan itu memang sudah tercipta kita tinggal menjaganya, ya walaupun menjaga itu susah ya, jadi suasana hangat kekeluargaan kalau misalnya tidak terjaga gurupun nanti akan mengajar tidak sepenuh hati padahal mengajar dengan suka hati atau segenap hati itu kan yang diperlukan oleh murid-murid kita sekarang jadi tidak ada tekanan dan sebagainya dalam kinerja guru kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas dan pengawasan disaat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah dapat mengawasi dan menilai secara langsung jalannya kegiatan belajar mengajar dan kinerja guru.

e. Kinerja Guru

“ kebanyakan guru tidak membuat RPP ketika akan mengajar. Mereka biasanya hanya akan memprint out RPP hasil unduhan dari internet tanpa dimodifikasi atau disesuaikan dengan kebutuhan muridnya. Mereka akan memprint out RPP untuk satu tahun ajaran sekaligus. buat, mengontrol murid itu pasti untuk melihat keadaan para murid misalnya ada murid yang sedang ada masalah dikelas atau ada murid yang tidak bisa diatur itu pasti kita akan selalu mengontrol juga apakah mereka dapat melaksanakan kegiatan belajar sesuai dengan rencana pembelajaran itu sendiri

2. Faktor Pendukung Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Lingkungan Kerja.

Tingginya rasa Kebersamaan dan Kekeluargaan yang Terjalin di Lingkungan Sekolah. Pada upaya yang dilakukan oleh ibu Nur Rosidah, S.Pd. selaku kepala sekolah adalah menjalin kerjasama dan komunikasi yang baik dengan pihak-pihak yang berada dilingkungan sekolah, dan ini akan berdampak baik pada kinerja guru itu sendiri. Karena pada dasarnya jika lingkungan nyaman dan hubungan kekeluargaan erat dalam sekolah tersebut, akan mempengaruhi kualitas personal dari guru itu sendiri.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Tingginya Komitmen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah, harus dilakukan untuk mencapai mutu pendidikan Nasional. Dalam hal ini Ibu Nur Rosyidah menggerakkan tenaga pendidik agar bekerjasama untuk mencapai mutu pendidikan sekolah. Tidak hanya itu, kepala sekolah melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya memberikan contoh baik yang di harapkan dapat tertular pada tenaga pendidiknya.

c. Insentif Material dan Non-material.

Faktor yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja tenaga pendidik selanjutnya adalah dalam hal insentif. Karena banyak para guru yang bergantung pada pekerjaannya sebagai guru. Maka di berikannya motivasi oleh pihak sekolah sebagai bentuk apresiasi jika ada tenaga pendidik yang baik

dalam menjalankan tugas dengan benar, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. d. sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan proses pembelajaran

d. Kompetensi Guru.

Adanya Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik Pencapaian tujuan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya. Kinerja guru merupakan hasil kemajuan dan prestasi dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun pada saat evaluasi hasil pembelajaran. Karena itu, Ibu Nur Rosyidah berupaya memberikan dukungan bagi tenaga pendidik untuk terus mengembanB BB Bgkan potensi dan kemampuan mereka agar lebih kreatif aktif dan inovatof. Karena guru adalah harapan besar dalam berhasilnya proses belajar mengajar atau dalam mutu pendidikan Nasional.

### **3. Faktor Penghambat Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan akan peneliti bahas mengenai faktor penghambur upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

- a. Di Darussalam Batumarta VI jumlah guru dan karyawan yang berstatus PNS atau pegawai Negeri Sipil lebih sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor. Masingmasing tenaga pendidik mendapatkan tugas mengjaar dalam satu mata pelajaran, tetapi mengajar dibeberapa kelas. Hal ini mendeskripsikan bahwa di MTs Hidayah Tenggarang masih membutuhkan tenaga pendidik tambahan yang profesional. Tetapi, dengan tenaga pendidik yang sudah ada dan sudah diberikan tugas pada masing-masing mata pelajaran, Ibu Nur Rosyidah selaku kepala sekolah di MTs Hidayah Tenggarang berusaha keras menutupi faktor yang dapat menghambat kinerja guru itu sendiri, salah satunya tidak membebankan tugas berlebihan pada tenaga pendidik, dan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- b. Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas disekolah dan tugas di luar sekolah, seperti tugas-tugas dirumah, hal ini menjadi faktor selanjutnya yang berdampak pada mutu prndidikan juga pada kinerja guru itu sendiri. Karena sebagian tenaga pendidik di MTs Hidayah Tenggarang sudah berkeluarga ini menjadi perhatian penting bukan hanya untuk kepala sekolah tetapi juga pada tenaga pendidik, yang tetap harus profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- c. Kemampuan pembawaan terdiri atas kemampuan potensi pendidikan Knowledge dan keterampilan Skill, dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dengan skill yang telah dimiliki. Dalam hal ini akan menjadi faktor utama, dimana jika tidak ada Skill tepat menghambat tugas seorang tenaga pendidik. Di MTs Hidayah Tenggarang seluruhnya adalah tenaga pendidik dari latar belakang jurusan

pendidikan. Karena ini akan menghambat kinerja dan proses dari belajar mengajar di sekolah dalam waktu dini ataupun jangka panjang. Kemampuan bisa menjadi penentu dalam kesiapan mengajarnya seorang pendidik, karena di MTs Hidayah Tenggara sangat diperhatikan betul bukan hanya kemampuan bidang akademik saja, melainkan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi ataupun komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, dan sebagai tenaga pengajar harus memiliki kemampuan dasar sebelum melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam hal ini, kepala sekolah juga tenaga pendidik yang bertugas menyeleksi tenaga pendidik baru, suatu upaya yang dilakukan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar berjalan dengan rencana pengembangan kinerja pendidik.

- d. Lingkungan Tempat Kerja Merasa nyaman dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh seseorang termasuk tenaga pendidik. Hal ini menjadi permasalahan besar, jika lingkungan sekolah tidaklah sesuai dan tidak membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana berusaha dilengkapi oleh pihak sekolah. selalu memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik jika dianggap perlu. Dan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk membuat lingkungannya menjadi lebih nyaman. Seperti membuat meja dan ruangnya di hias untuk lebih berwarna.

#### **4. Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayah Tenggara .**

Model kepemimpinan Demokrasi kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru yang ada di MTs Hidayah Tenggara , sebagai berikut:

- a. Cara kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan Demokrasi dalam meningkatkan kinerja guru.

“Kepemimpinan yang saya lakukan ini yaitu dengan gaya demokrasi karena disini saya ikut berbaur atau berpartisipasi dengan para guru disini, melibatkan para guru dalam segi apapun itu baik dari segi pengambilan keputusan, menerima saran atau ide dari guru-gurunya, saling terbuka dengan guru-guru disini jadi kesannya tidak ada yang ditutup-tutupi atau dirahasiakan, saling bertukar pikiran, saling memberikan solusi, dan saling menyemangati. Hasil wawancara tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut: “Kepemimpinan kepala sekolah disini lebih ke kepemimpinan demokrasi, kenapa saya bilang begitu karena disini kami sama beliau dekat kali udah seperti saudara sendiri kami disini tapi walaupun kami disini sudah seperti saudara sendiri kami tetap tau bahwasan beliau itu adalah atasan dan kami para guru bawahannya, beliau juga sering sharing dengan kami disini. Jadi kami para guru disini enggak tertekanlah dengan kepemimpinan beliau karena beliau merangkul kami kalau ada masalah gitu sama kami disini langsung minta solusi sama beliau gimana bagusnya, jadi adapun masalah sama kami disini, kami enggak perlu gitu mendam-mendam didalam hati. Enggak semacam takut gitu kalau ada permasalahan di pendam-pendam gitu, enggak sampek kek gitu sih kami disini, kami kalau ada permasalahan sama diri kami langsung berdiskusi sama beliau dan langsung minta solusi gimana

baiknya". Berdasarkan wawancara diatas kepala sekolah sudah menjalankan dan melaksanakan model kepemimpinannya berjalan dengan baik.

b. Model kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sudah berhasil dan berjalan dengan baik

"Alhamdulillah karena disini saya ikut berbaur atau berpartisipasi dengan para guru disini, melibatkan para guru dalam segi apapun itu baik dari segi pengambilan keputusan, menerima saran atau ide dari guru-gurunya, saling terbuka dengan guru-guru disini jadi kesannya tidak ada yang di tutup-tutupi atau dirahasiakan, saling bertukar pikiran, saling memberikan solusi, dan saling menyemangati, jadi ya sudah pasti model yang saya terapkan sudah berjalan dengan baik".

c. Cara kepala sekolah dalam proses melibatkan bawahan dalam suatu pengambilan keputusan.

"Dalam pengambilan keputusan saya selaku kepala sekolah selalu melibatkan bawahan untuk mengambil keputusan bersama, untuk mengambil keputusan bersama saya akan mengadakan rapat yang di hadiri semua dewan guru beserta staf, dari rapat tersebut kita bisa mengambil keputusan bersama karna di dalam rapat setiap pendapat yang di ajukan akan di terima dan di hargai, namun dari semua pendapat yang telah diajukan tidak semuanya akan diambil dalam pemecahan masalah yang dibahas dalam rapat tersebut."

d. Cara pengambilan keputusan, penerimaan kritik, saran dan pendapat.

"ya, ketika kita punya masalah saya sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah yang ada disekolahan ini, saya juga berupaya untuk membantu dan memberi saran atau solusi untuk memecahkan masalahnya yang ada disekolah ini dalam proses pembelajaran yang berlangsung

e. Cara kepala sekolah dalam usaha menolong guru dan karyawan lainnya.

"cara saya melakukan kerja sama dengan bawahan adalah dengan melakukan pendekatan agar tercipta hubungan yang baik dan saling percaya satu sama lain, karna saat melakukan kerjasama rasa saling percaya satu sama lain sangatlah penting, missal saat rapat kita saling bertukar pendapat untuk memecahkan suatu masalah, jika tidak terciptanya rasa percaya satu samalain maka di dalam rapat akan terjadi selisih paham yang memicu perselisihan satu samalain. Jadi menurut saya rasa percaya sangatlah penting dalam melakukan kerjasama dengan bawahan.

f. Cara kepala sekolah dalam menciptakan suasana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan.

"Dengan cara menciptakan momen atau kegiatan yang bersifat kerja tim atau gotong royong, dengan harapan para dewan guru merasa membutuhkan kehadiran orang lain dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan tertentu, dan agar terbiasa berkomunikasi serta lebih terbuka". Dalam kinerja guru kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas dan pengawasan disaat proses

kegiatan belajar mengajar berlangsung. Dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah dapat mengawasi dan menilai secara langsung jalannya kegiatan belajar mengajar dan kinerja guru.

g. Kinerja Guru

“ kebanyakan guru tidak membuat RPP. Mereka cenderung berpikir bahwa RPP merupakan pemenuhan administrasi saja. Seharusnya RPP dijadikan sebagai kewajiban profesional seorang guru. nah, kalau soal mengontrol murid itu pasti untuk melihat keadaan para murid agar mereka dapat

**5. Faktor Pendukung Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayah Tenggara**

- a. Lingkungan Kerja.
- b. Kepemimpinan Kepala Sekolah.
- c. Insentif Material dan Non-material.
- d. Sarana dan prasarana
- e. Kompetensi Guru.

**6. Faktor Penghambat Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Hidayah Tenggara**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, akan peneliti bahas mengenai faktor penghambat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

- a. Kepribadian dan motivasi kerja seorang guru yang kurang baik sangat berdampak buruk pada output Pendidikan. Seorang guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugasnya apabila merasa dirinya memiliki tanggung jawab yang besar yang harus ia tekuni. Dengan adanya tuntutan tugas ini seorang pendidik merasa dirinya mempunyai tanggung jawab dan harus menjalankan tugasnya dengan sebaikbaiknya karena pendidik merasa ia sebagai suatu taauladan yang akan diikuti oleh peserta didik. Seorang pendidik hendaknya memiliki semangat yang kuat dalam menjalankan tugasnya, sehingga ia dapat tanggung jawabnya dengan baik dalam mendidik, mengarahkan, memotivasi, para peserta didik. semangat dalam dirinya sangat berdampak pada cara seorang pendidik mengajar. apabila semangat dalam dirinya rendah otomatis cara mengajarnya akan seorang pendidik akan asal-asalan, bahkan guru akan tidak masuk kelas, otomatis disini berdampak pada siswa juga apabila seorang guru itu tidak semangat dalam mengajar, siswa akan menjadi bodoh, males dan menjadi siswa yang terbelakang dalam mendapatkan informasi.
- b. Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas disekolah dan tugas di luar sekolah, seperti tugas-tugas dirumah, hal ini menjadi faktor selanjutnya yang berdampak pada mutu prndidikan juga pada kinerja guru itu sendiri.
- c. Lingkungan Tempat Kerja Merasa nyaman dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh seseorang termasuk tenaga pendidik. Hal ini menjadi permasalahan besar, jika lingkungan sekolah

tidaklah sesuai dan tidak membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sarana dan pra sarana berusaha di lengkapi oleh pihak sekolah. selalu memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik jika di anggap perlu. Dan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk membuat lingkungannya menjadi lebih nyaman. Seperti membuat meja dan ruangnya di hias untuk lebih berwarna.

#### 7. Perbandingan Hasil Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti menemukan persamaan dan perbedaan antara kedua objek penelitian, yaitu MTs Hidayah Tenggara . Untuk mempermudah pemahaman, peneliti menyajikan data dalam bentuk table perbandingan.

**Tabel 1. Perbandingan Hasil Temuan Penelitian**

No	Penerapan Indikator Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah	MTs Darussalam		SMPN 1 MDS III		
		Ya	Tidak	Ya	Jarang	Tidak
1	Mau menerima pendapat, kritik dan saran	√		√		
2	Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	√		√		
3	Selalu bersedia menolong guru dan karyawan lain	√		√		
4	Mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan	√		√		
	Kinerja Guru	sering	Jarang	Tidak	Sering	Jarang tidak
5	Membuat rencana pembelajaran		√			√
6	Mengontrol murid di proses KBM	√			√	
7	Mengadakan Evaluasi pada proses KBM		√			√
8	Mengadakan perbaikan pada proses KBM		√			√

Faktor Pendukung Model Kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

	MTs Darussalam	SMPN 1 MDS III
1	Kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung baik	Kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung baik
2	Lingkungan kerja yang relatif sehat	Lingkungan kerja yang relatif sehat
3	Rekan kerja yang harmonis dan memiliki rasa kekeluargaan	Rekan kerja yang harmonis dan memiliki rasa kekeluargaan
4	-	Sarana prasarana yang cukup memadai
<hr/>		
Faktor Penghambat Model Kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru		
1	Menurunnya motivasi mengajar para guru	Menurunnya motivasi mengajar para guru
2	Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas disekolah dan tugas di luar sekolah	Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas disekolah dan tugas di luar sekolah
3	Kesejahteraan guru yang relatif rendah	-
4	Sarana prasarana yang belum memadai	-

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa Atas dasar hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab empat, pada bab ini disampaikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan ini, terdiri dari beberapa butir. Kesemuanya secara komprehensif merujuk kepada permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bab pendahuluan. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut: 1) Model Kepemimpinan Demokrasi Yang dilakukan Kepala Sekolah Model kepemimpinan demokrasi yang dilakukan oleh dua kepala sekolah yaitu kepala MTs Hidayah Tenggara dalam rangka upaya peningkatan kinerja guru sudah dilakukan cukup baik walaupun masih ada kekurangannya atau belum optimal secara keseluruhan; 2) Faktor Pendukung Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Faktor pendukung di antaranya adalah manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung cukup bagus, kompetensi guru-guru yang rata-rata 108 cukup memadai, sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan proses pembelajaran, suasana lingkungan kerja yang hangat dan kekeluargaan, dan pemberian insentif selalu tepat waktu; 3) Faktor Penghambat Model Kepemimpinan Demokrasi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Adapun faktor penghambat bagi peningkatan kinerja guru di antaranya: suasana lingkungan kerja yang kurang harmonis, keterlambatan dalam pemberian insentif kerja, penguasaan teknologi informasi bagi sebagian guru yang masih kurang, ada sebagian sarana yang ada masih kurang memadai untuk digunakan, penguasaan dan kedisiplinan guru yang

kurang baik, dan kurang diminatinya kegiatan penelitian tindakan kelas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Harapan, Edi, Syarwani Ahmad, and Drs MM. 2022. *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Julistiaty, J, R Madhakomala, and M Matin. 2018. "Manajemen Pendidikan Dalam Membentuk Karakter Siswa SMP Tunas Bangsa Sunter." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6 (2): 241-51.
- Karsono, Karsini. 1996. "Karsini Karsono, Pengantar Metodologi Riset Sosial,(Bandung: Alumni, 1996)." *Bandung: Alumni*.
- Latiana, Lita. 2019. "Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik." *Edukasi* 13 (1).
- Latifah, Ami, Andi Warisno, and Nur Hidayah. 2021. "KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG." *Jurnal Mubtadiin* 7 (2): 70-81.
- Masruroh, Masruroh, Rosichin Mansur, and Dwi Fitri Wiyono. 2022. "MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMPN 03 JABUNG MALANG." *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam* 7 (1): 83-94.
- Miles, Matthew B, and A Michael Huberman. 2007. "Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR." *R. (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992)*.
- Minsih, Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, and Imam Mujahid. 2019. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar." *Profesi Pendidikan Dasar* 6 (1): 29-40.
- Moleong, Lexy J. 2002. "Metodologi Penelitian Kualitatif."
- Muhamad, Dukhri. 2020. "Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Generasi Berakhlakul Karimah Di SMP Negeri 4 Purworejo." *Cakrawala: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial* 4 (1): 69-83.
- Najirah, Chairani, Hendri Fauzan, and Rustam Rustam. 2021. "Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 35 Medan." *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* 1 (4).
- Ndepol, Maksimilian. 2022. "Peningkatan Kemampuan Menulis Surat Lamaran Pekerjaan Melalui Model Pembelajaran Think-Pair-Share Pada Siswa Kelas XII Babud2 SMAN1 Langke Rembong Tahun Pelajaran 2021/2022." *EDUNET-The Journal of Humanities and Applied Education* 1 (2): 340-52.

- Nurafni, Kamsia, Fatimah Saguni, and Sitti Hasnah. 2022. "Pengaruh Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1 (1): 44-68.
- Octavia, Shilphy A. 2020. *Model-Model Pembelajaran*. Deepublish.
- Purba, Sukarman, Hani Subakti, Wiputra Cendana, H Cecep, Wira Franzdes Simarmata, Rahman Tanjung, Joko Krismanto Harianja, Ade Ismail Fahmi, Farahdiba Thahura, and Dina Chamidah. 2021. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, Dr. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."
- Warisno, Andi. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Lampung Selatan." UIN Raden Intan Lampung.
- Warisno, Andi, and Nur Hidayah. 2021. "FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Mubtadiin* 7 (2): 29-45.