

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN STAF TATA USAHA PADA SMPN I TABUKAN

Oleh :
Muhammad Rizki
NPM. 17.12.0343

ABSTRACT

Muhamad Rizki, NPM: 17.12.0343. Leadership of the Principal in Improving the Performance of Teachers and Administrative Staff at SMPN I Tabukan. The background of this research was conducted, because the leadership of the principal in providing motivation can improve the performance of employees, especially teachers and administrative staff at SMPN I Tabukan. The purpose of this study was to determine how the Principal's leadership in providing motivation, so as to improve employee performance. The benefits of the research are expected to be useful in developing the concept of the role and function of the principal's leadership duties in providing motivation to improve employee performance, which is carried out by teachers and administrative staff at SMPN I Tabukan. The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means that the researcher tries to describe and then tries to connect the relationship between the independent variable and the dependent variable, in this case the effectiveness of the principal's leadership in improving employee performance towards teachers and administrative staff. The results of the study, found evidence that the effectiveness of the principal's duties is considered quite successful in motivating the performance of teachers and teaching staff and administrative staff at SMPN I Tabukan, quite successful. This is supported by evidence in the form of; 89.29% of respondents agreed that the Principal Leadership in coordinating teacher performance and administration was considered quite successful, 85.72% of respondents agreed that the Principal Leadership had provided good motivation to teachers and administration, so that Employee performance works well, there are 82.14% of respondents agree that the success rate of teacher performance and administration is much influenced by the leadership of the Principal who is quite democratic in guiding his subordinates, there are 89.29% of respondents agree that the leadership of the Principal as educators have been able to carry out the teaching and learning process effectively and efficiently, there are 82.14% of respondents agree that the leadership of the Principal as an executor of an organizational structure that has been able to carry out various things related to the process of learning to pursue professionally, there are 89.29 % of respondents agreed that limited the leadership of the Principal who has succeeded in making teachers and governance in making learning tools effectively. Conclusion, from the results of the analysis above, it turns out that most respondents admit that the leadership of the Principal can effectively improve the performance of teachers and administrative staff at SMPN I Tabukan.

Keywords: Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Muhamad Rizki, NPM:17.12.0343. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha Pada SMPN I Tabukan. Latar belakang penelitian ini dilakukan, karena Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama para guru dan staf tata usaha pada SMPN I Tabukan. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep peran dan fungsi tugas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang dilaksanakan oleh para guru dan staf tata usaha pada SMPN I Tabukan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap para guru dan staf tata usahanya. Hasil penelitian, menemukan bukti bahwa efektivitas tugas pimpinan Kepala Sekolah dinilai cukup berhasil dalam memotivasi kinerja para guru dan staf pengajar dan staf tata usaha di SMPN I Tabukan, cukup berhasil. Hal ini didukung bukti berupa; ada 89,29 % responden menyatakan setuju, bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengkoordinir kinerja guru dan tata usaha, dinilai cukup berhasil, ada 85,72 % responden menyatakan setuju, bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah telah memberikan motivasi yang baik kepada guru dan tata usaha, sehingga kinerja pegawai berhasil dengan baik, ada 82,14 % responden menyatakan setuju, bahwa tingkat keberhasilan kinerja guru dan tata usaha banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya, ada 89,29 % responden menyatakan setuju, bahwa terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pendidik telah mampu melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, ada 82,14 % responden menyatakan setuju, bahwa terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pelaksana struktur organisasi yang telah mampu menyelenggarakan berbagai hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar secara profesional, ada 89,29 % responden menyatakan setuju, bahwa terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah yang telah berhasil menjadikan guru dan tata usaha dalam membuat perangkat pembelajaran secara efektif. Kesimpulan, dari hasil analisis diatas ternyata sebagian besar responden mengakui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru dan staf tata usaha di SMPN I Tabukan secara efektif.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada sebuah instansi dituntut untuk selalu memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan pada masyarakat yang sedang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai yang dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan tugas manajerial dan operasional. Berkaitan dengan masalah penyajian kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan tata usaha, menjadi persoalan yang yang penting, kepemimpinan Kepala

Sekolah dapat mempengaruhi, baik itu motivasi, moral, kepuasan kerja, kualitas kerja, prestasi kerja, maupun keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkatkan efektivitas pemimpin yang berbobot dan berkualitas. Faktor kepemimpinan tidak lepas pula dari faktor motivasi, baik itu motivasi dari dalam maupun dari luar, dan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja semua pegawai, baik guru maupun staf tata usaha dilingkungan SMPN I Tabukan. Kemampuan kinerja pegawai seseorang sangat berpotensi sekali dalam mengarahkan segenap potensi yang dimilikinya, guna mencapai hasil yang optimal dan maksimal dari suatu organisasi. Kebutuhan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya, terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. (Siagian, 2009) Berkaitan dengan masalah kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN I Tabukan dalam proses peningkatan kinerja guru dan staf tata usaha diasumsikan masih sangat demokratis. Model kepemimpinan yang demortais selalu diterapkan yang berimplikasi kepada dua hal. Pertama guru dan staf tata usaha yang mempunyai karakter rajin, inisiatif, dan penuh tanggung jawab ini bisa membuat sekolah menjadi lebih berkembang dan dapat dipercaya masyarakat. Implikasi kedua bagi guru dan staf tata usaha yang malas, tidak ada inisiatif dapat memperlambat kemajuan organisasi di sekolah tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis perlu mengambil penelitian ini dengan judul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha Pada SMPN I Tabukan Kabupaten Barito Kuala”.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi antara lain : Latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan Kepemimpinan muncul sejalan dengan peradaban manusia. Pemimpin dan kepemimpinan selalu diperlukan dalam setiap masa. Sebab-sebab munculnya pemimpin Ada beberapa sebab seseorang menjadi pemimpin, antara lain:

1. Seseorang ditakdirkan lahir untuk menjadi pemimpin. Seseorang menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.
2. Seseorang menjadi pemimpin bila sejak lahir ia memiliki bakat kepemimpinan kemudian dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman serta sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk mengenai persyaratan kepemimpinan selalu dikaitkan dengan kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan.

Teori-teori dalam Kepemimpinana atau Teori Sifat Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. dikemukakan oleh Herzberg (dikutip dari Timpe, 2000:318).

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut Dessler (1997;32), kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2000) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian ini yang akhirnya dapat membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung menggali data-data ditempat objek penelitian dalm hal ini adalah SMP Negeri I Tabukan.

Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-analysis. Penelitian deskriptif-analysis artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 1998)

Tehnik Pengumpulan Data

Di dalam mengumpulkan data penulis melakukan teknik sebagai berikut :

1. Teknik Observasi. Teknik ini dipergunakan untuk lebih memperjelas segala data dan fakta yang diperoleh melalui teknik wawancara yang sudah dilakukan, yaitu dengan cara mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang diteliti.
2. Teknik Wawancara. Penulis secara langsung melakukan Tanya jawab para responden atau informan secara berstruktur dengan mengacu pedoman wawancara.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Tabukan, di Jalan Pembangunan No. 6, Kabupaten Barito Kuala, Provinsi Kalimantan Selatan, penelitian dilakukan selama satu semester, mulai Maret 2021 sampai dengan Juni 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. **Populasi.** Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah, Kepala Sekolah, guru, staf tata usaha, dan pegawai di SMPN 1 Tabukan.
2. **Sampel.** Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampel kompleksitas” yakni seluruh pegawai, baik staf pengajar, tata usaha, maupun seluruh staf-staf lainnya dijadikan sampel. Hal ini dipilih karena jumlahnya cukup sedikit, yakni semuanya berjumlah 28 Orang, untuk dijadikan responden.

Pengumpulan dan Analisis Data

1. **Pengumpulan data.** Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:
 - a. Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan (kuesioner).
 - b. Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen SMPN 1 Tabukan.

2. Analisis Data

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis statistika sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus: Persentase

$$p = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

n = jumlah sampel

Kemudian dari analisis tersebut diatas, diinterpretasikan atau ditafsirkan sesuai dengan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staf TU di SMP Negeri I Tabukan

Keberhasilan suatu kinerja pegawai, terutama pada guru dan staf tata usaha dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari peran dan fungsi tugas serta efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah itu sendiri dan dukungan dari semua pihak yang sama-sama komitmen untuk membentuk siswa SMP Negeri I Tabukan menjadi manusia yang berakhlak mulia, unggul dalam iptek, olah raga dan seni budaya. Adapun setiap kepemimpinan Kepala Sekolah dituntut untuk memerikan kompetensi manajerial, seperti :

1. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
2. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
3. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran secara efektif
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan efektif dalam pembelajaran anak didik
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
8. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

Secara manusiawi seorang pemimpin akan lebih bangga, lebih bahagia dan lebih senang kalau sanggup membawa anak buahnya ke tempat yang lebih baik dalam berkompetensi, semua orang akan lebih bahagia kalau bisa memberi apa yang dibutuhkan orang lain.

Kita pasti sepakat bahwa meningkatkan skill pegawai, terutama guru dan tata usaha butuh penyesuaian berdasarkan keadaan kita masing-masing. Untuk sebagian kita yang kebetulan belum bisa meningkatkan kinerja pegawai, terutama guru dan tata usaha dengan mengirim mereka ke pelatihan, seminar atau workshop, cara lain yang perlu kita lakukan adalah membudayakan pelatihan (*coaching*). Meski sedemikian rupa pelatihan itu pada hakekatnya dibutuhkan, tetapi prakteknya masih belum banyak yang melakukan. Selanjutnya untuk menganalisis data penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha pada SMPN I Tabukan yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarakan dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 28 responden. Kemudian, dari jawaban 28 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel. 1 Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengkoordinir kinerja guru dan tata usaha, dinilai cukup berhasil

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 25 | 89,29 |
| Ragu ragu | 1 | 3,57 |
| Tidak setuju | 2 | 7,14 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber: Data Primer 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 89,29 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengkoordinir kinerja guru dan tata usaha, dinilai cukup berhasil.

Tabel.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah telah memberikan motivasi yang baik kepada guru dan tata usaha, sehingga kinerja pegawai berhasil dengan baik

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 24 | 85,72 |
| Ragu ragu | 2 | 7,14 |
| Tidak setuju | 2 | 7,14 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber: Data Primer 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 85,72 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah telah memberikan motivasi yang baik kepada guru dan tata usaha, sehingga kinerja pegawai berhasil dengan baik.

Tabel.3 Tingkat keberhasilan kinerja guru dan tata usaha banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 23 | 82,14 |
| Ragu ragu | 2 | 7,14 |
| Tidak setuju | 3 | 10,72 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer. 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 82,14 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa tingkat keberhasilan kinerja guru dan tata usaha banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya.

Tabel. 4 Keberhasilan kinerja guru dan tata usaha, banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar pegawai yang cukup baik

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 20 | 71,43 |
| Ragu ragu | 5 | 17,86 |
| Tidak setuju | 3 | 10,71 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber: Data Primer 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 71,43 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa Keberhasilan kinerja guru dan tata usaha, banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar pegawai yang sudah cukup baik.

Tabel.5. Efektivitas kinerja guru dan tata usaha yang baik, banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 22 | 78,57 |
| Ragu ragu | 4 | 14,29 |

| | | |
|--------------|----|------|
| Tidak setuju | 2 | 7,14 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 78,57 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa Efektivitas kinerja guru dan tata usaha yang baik, banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya.

Tabel 6. Ketepatan hasil kerja guru dan tata usaha dalam melaksanakan pengajaran kepada siswa tidak lepas dari gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 20 | 71,43 |
| Ragu ragu | 5 | 17,86 |
| Tidak setuju | 3 | 10,71 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Datar Primer, 2021.

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 71,43 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa Ketepatan hasil kerja guru dan tata usaha dalam melaksanakan pengajaran kepada siswa tidak lepas dari gaya kepemimpinan Kepala Sekolah.

Tabel 7. Ketelitian hasil kerja guru dan tata usaha dalam merencanakan melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi karena gaya kepemimpinan

Kepala Sekolah yang demokrtaris

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 19 | 67,86 |
| Ragu ragu | 5 | 17,85 |
| Tidak setuju | 4 | 14,29 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 67,86 % yang menyatakan setuju, artinya lebih 50 % responden, mengakui bahwa Ketelitian hasil kerja guru dan tata usaha dalam merencanakan melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi karena gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang demokrtaris.

Tabel 8. Kerapian hasil kerja guru dan tata usaha melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi tidak lepas dari gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang cukup terbuka

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 18 | 64,29 |
| Ragu ragu | 7 | 25,00 |
| Tidak setuju | 3 | 10,71 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 64,29 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kerapian hasil kerja guru dan tata usaha melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi tidak lepas dari gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang cukup terbuka.

Tabel 9. Kebersihan hasil kerja guru dan tata usaha dalam melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi sesuai dengan perintah kepemimpinan Kepala Sekolah

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 21 | 75,00 |
| Ragu ragu | 3 | 10,71 |
| Tidak setuju | 4 | 14,29 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 75,00 % yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kebersihan hasil kerja guru dan tata usaha dalam melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi sesuai dengan perintah kepemimpinan Kepala Sekolah.

Tabel.10. Terhadap fungsi dan tugas guru dan tata usaha melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi berjalan dengan lancar

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 22 | 78,58 |
| Ragu ragu | 3 | 10,71 |
| Tidak setuju | 3 | 10,71 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 78,58 % responden yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa terhadap fungsi dan tugas guru dan tata usaha melaksanakan tugas pengajaran dan administrasi berjalan dengan lancar.

Tabel.11. Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pendidik telah mampu melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 25 | 89,29 |
| Ragu ragu | 2 | 7,14 |
| Tidak setuju | 1 | 3,57 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 89,29 % responden yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pendidik telah mampu melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Tabel.12 Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin manajemen telah menyusun perencanaan sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 23 | 82,15 |
| Ragu ragu | 3 | 10,71 |
| Tidak setuju | 2 | 7,14 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 82,15 % responden yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin manajemen yang telah mampu menyusun perencanaan sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah dengan baik dan benar.

Tabel.13. Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin administrasi telah menyelenggarakan tata kelola yang berkaitan dengan semua kegiatan sekolah

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 24 | 85,72 |
| Ragu ragu | 2 | 7,14 |
| Tidak setuju | 2 | 7,14 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 85,72 % responden yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin administrasi telah mampu menyelenggarakan tata kelola kegiatan sekolah dengan baik dan benar.

Tabel.14. Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pelaksana struktur organisasi telah menyelenggarakan berbagai hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 23 | 82,14 |
| Ragu ragu | 4 | 14,29 |
| Tidak setuju | 1 | 3,57 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 82,14 % responden yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pelaksana struktur organisasi yang telah mampu menyelenggarakan berbagai hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar secara professional.

Tabel.15. Terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah telah berhasil menjadikan guru dan staf tata usaha dalam membuat perangkat pembelajaran berjalan secara efektif

| Alternatif jawaban | F | % |
|--------------------|----|-------|
| Setuju | 25 | 89,29 |
| Ragu ragu | 2 | 7,14 |
| Tidak setuju | 1 | 3,57 |
| Jumlah | 28 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2021

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 89,29 % responden yang menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden, mengakui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah yang telah berhasil menjadikan guru dan tata uaha dalam membuat perangkat pembelajaran secara efektif.

Faktor-faktor penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staf TU di SMP Negeri I Tabukan

Dari hasil angket yang disebarakan bahwa faktor-faktor yang menjadi penghambat dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tata usaha di SMP Negeri I Tabukan, meliputi beberapa faktor, yaitu :

1. Masih kurangnya kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina guru dan staf tata usaha untuk bekerja lebih profesional, karena dengan hanya mengandalkan jumlah 28 orang, baik itu guru dan staf tata usaha, masih kurang mendukung informasi yang berkembang pada dunia pendidikan di SMP Negeri I Tabukan saat ini.
2. Masih minimnya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menyiasati kurikulum yang sedang berkembang terutama dalam meningkat mutu pendidikan di SMP Negeri I Tabukan.
3. Masih kurangnya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan disiplin para guru dan staf tata usaha, guna memberikan atau menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan harmonis.
4. Masih kurangnya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam melaksanakan pembentukan kelompok diskusi profesi, sehingga banyak guru dan staf tata usaha kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.
5. Masih minimnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan peningkatan layanan perpustakaan dan penambahan koleksi sekolah, sehingga dapat mengurangi pengembangan profesionalisme mutu para guru, tata usaha, dan para siswa.
6. Masih minimnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mewujudkan pelayanan pada proses pembelajaran yang tepat dan tepat waktu.
7. Masih minimnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menjamin mutu kualitas pembelajaran di SMP Negeri I Tabukan.
8. Masih minimnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan iklim pembelajaran yang kondusif.
9. Masih minimnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan pembelajaran yang terarah kepada peserta anak didik.
10. Masih minimnya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap tanggapan dan kebutuhan peserta anak didik.

Upaya-upaya yang dalam kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staf TU di SMP Negeri I Tabukan

Upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staf TU di SMP Negeri I Tabukan, adalah sebagai berikut :

1. Harus adanya pembinaan kemampuan profesional kepada guru dan staf tata usaha di sekolah, wadah-wadah yang telah dikembangkan dalam pembinaan kemampuan profesional Kepala Sekolah adalah Musyawarah Kepala Sekolah (MKS), Kelompok kerja Kepala Sekolah (KKPS), Pusat kegiatan Kepala Sekolah (PKKS) harus terus dikembangkan, disamping harus meningkatkan mutu pendidikan, serta harus adanya program sarjana dan pasca sarjana yang sesuai dengan bidang keahliannya, yang tentunya tidak terlepas dari koridor disiplin ilmu masing-masing.
2. Harus adanya revitalisasi kurikulum terutama pada MGMP dan MKKS di sekolah, karena dengan MGMP dan MKKS dapat menyiasati kurikulum yang padat dalam mencari alternative pembelajaran yang tepat di laksanakan pada SMP Negeri I Tabukan. Sehingga permasalahan yang dihadapi oleh para guru dan staf TU dapat

dipecahkan bersama-sama. Dari data observasi menunjukkan bahwa MGMP secara periodic telah dilakukan oleh setiap guru mata pelajaran yang serumpun, seperti : ada MGMP matematika, IPS, IPA, Sejarah dan lain-lain.

3. Harus adanya peningkatan disiplin kepada semua pihak, dalam menumbuhkan efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah secara professional dalam paradigma baru manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta menciptakan dalam melakukan tugasnya di sekolah. Kegiatannya berupa; apel bendera setiap hari senin, gerakan kebersihan setiap minggunya, dsb.
4. Harus adanya pembentukan kelompok diskusi profesi, kelompok diskusi profesi dapat dibentuk untuk mengatasi tenaga kependidikan yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas kependidikan di sekolah yang melibatkan pengawas sekolah, komite sekolah atau orang lain yang ahli dalam memecahkan masalah yang ada. Data observasi sudah adanya kelompok diskusi guru pada mata pelajaran yang serumpun, seperti ; pada guru IPS, IPA, dan Sejarah.
5. Harus adanya peningkatan pelayanan terhadap layanan perpustakaan dan penambahan koleksi sekolah, salah satu sarana peningkatan profesionalisme terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dengan tersedianya buku yang dapat menunjang kegiatan sekolah dalam mendorong visi menjadi aksi yang harus terlaksana. Hasil observasi telah adanya pelayanan perpustakaan sekolah yang dimulai pada jam 08,00 – 12,00 setiap hari senin – kamis.
6. Harus adanya perwujudan layanan yang sesuai dengan yang dijanjikan (*reliability*), seperti proses pembelajaran yang terlaksana dari mulai jam 07,30 – 13,00 setiap hari senin – kamis, hari jum'at 07,0 – 11.00, dan hari sabtu dari jam 07,00 – 13,00 wita. Telah terlaksana dan berjalan dengan baik.
7. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus mampu mewujudkan kualitas pembelajaran dengan baik dan benar, dan ini telah terlaksana dengan baik pula, seperti adanya prestasi siswa dengan katagori baik, jumlah tidak naik kelas dan tidak lulus ujian sudah tidak ada lagi.
8. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus dapat memberikan iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), hasil observasi menunjukkan gedung sekolah terawat dengan baik, halaman sekolah luas dan asri.
9. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus memberikan perhatian penuh kepada anak didik (*empathy*). Hasil observasi menunjukkan bahwa telah adanya arahan dan bimbingan dari guru terhadap permasalahan yang dihadapi oleh siswa, terutama yang mengangkut masalah pembelajaran tambahan disekolah.
10. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta anak didik (*responsiveness*). Hasil observasi menunjukkan bahwa berbagai keluhan siswa bisa diatasi dengan cepat, seperti : buku selala dipinjamkan ke siswa yang tidak mampu.

PENUTUP

Kesimpulan

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Ditemukan bukti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mengarah ke bentuk demokratis yang diterapkan dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahannya, dalam hal ini adalah guru dan staf tata usaha di SMP Negeri I Tabukan, kiranya belum sepenuhnya efektif hal ini dimungkinkan kurangnya pengetahuan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peran dan fungsi kepemimpinan itu sendiri.
2. Faktor faktor yang menjadi hambatan Kepemimpinan Kepala Sekolah, yang sering tidak efektif meliputi : karena kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan ketauladanan kepada bawahannya, termasuk guru dan tata usaha, sering disibukan dengan berbagai kegiatan organisasi dan kegiatan sosial diluar sekolah, sehingga kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan, koordinasi, dan pengawasan kepada bawahannya, terutama yang menyangkut disiplin pegawai sangat kurang sekali, termasuk didalamnya penyediaan fasilitas untuk belajar dan mengajar sangat kurang.
3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tata usaha, meliputi : adanya kegiatan MGMP yang dilaksanakan setahun sekali harus diubah paling tidak dalam satu semester harus ada, terhadap kegiatan MKKS yang dilaksanakan sekali dalam sebulan, terutama disekolah-sekolah harus secara bergantian, harus adanya peningkatan disiplin guru, staf tata usaha, dan siswa, harus adanya kerjasama dalam kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap kepentingan guru, staf tata usaha, dan siswa dalam menunjang pendidikan Nasional.

Saran-saran

Berkaitan dengan saran-saran, yang nampaknya perlu dicantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

1. Terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah yang polanya bersifat demokratis harus terus dipertahankan, karena hanya dengan pola kepemimpinan inilah kinerja guru dan staf tata usaha dapat terlaksana dan berjalan dengan baik.
2. Terhadap hambatan efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tata usaha, harus terus diupayakan lebih baik lagi, seperti terhadap kehadiran Kepala Sekolah yang diharapkan harus lebih banyak, terutama dalam memperhatikan keadaan sekolahnya, pegawainya, dan staf tata usahanya, sehingga dapat memotivasi kinerja bawahannya dalam bekerja lebih baik, efektif dan lebih profesional.
3. Dalam upaya mengatasi hambatan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staf tata usaha, kiranya perlu kerja sama dalam mensinerjikannya dengan komite sekolah sebagai fatner dalam meningkatkan kemajuan sekolah SMP Negeri I Tabukan, dengan tujuan SMP Negeri I Tabukan harus mempunyai kualitas pendidikan yang sama dengan siswa-siswa yang telah mempunyai nama besar di daerah Barito Kuala.

DAFTAR PUSTAKA

- Buyung, Bulizuar. 1995. *Sistem Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta, Universitas Terbuka.
- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dimock dan Dimock, 1992. *Administrasi Negara*. Jakarta: Rineka Cipta

- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 73 Daerah Tanah Bumbu Nomor 13 Tahun 2010 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:LP3ES.
- Surakhmad, Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung: Alumi.
- Susilo, Martoyo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia