

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU PPPK  
PADA UPT SD NEGERI 064024 MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**MASNUR LUKITO  
NPM. 211801034**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU PPPK  
PADA UPT SD NEGERI 064024 MEDAN**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PASCA SARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN TESIS**

**Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK Pada Upt Sd Negeri 064024 Medan**

**N a m a : Masnur Lukito**

**N P M : 211801034**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Budi Hartono, M.Si**



**Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP**

**Ketua Program Studi**

**Magister Administrasi Publik**

**Direktur**



**Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si.**



**Prof. Dr.Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS**

**Telah diuji pada 15 April 2023**

---

---

**Nama : Masnur Lukito**

**NPM : 211801034**



**Panitia Penguji Tesis :**

Ketua : Dr. Nina Siti Salmaniah Srg, M.Si

Sekretaris : Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si

Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, M. Si

Pembimbing II: Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))12/7/23

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Masnur Lukito  
NPM : 211801034  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PPPK PADA UPT SD NEGERI 064024 MEDAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**

**Pada tanggal :**

**Yang menyatakan**



**Masnur Lukito**

## PERNYATAAN

Melalui pernyataan ini saya menerangkan bahwa Proposal Tesis ini dengan judul **“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK Pada UPT SD Negeri 064024 Medan”** adalah benar tulisan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi. Selain itu, sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara jelas tertulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar Pustaka.

Medan,  
November 2022



Masnur Lukito  
NPM 211801034



## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
2.1 Peran Kepemimpinan.....	7
2.1.1 Pengertian Peran.....	7
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Pengertian Peran Kepemimpinan.....	14
2.2 Kepala Sekolah.....	17
2.2.1. Pengertian Kepala Sekolah.....	17
2.3 Kinerja Guru PPPK.....	23
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	23
2.3.2. Pengertian Guru PPPK.....	24
2.3.3. Pengertian Kinerja Guru.....	29
2.4 Penelitian Terdahulu.....	32
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	40
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	4

3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Informan Penelitian.....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Teknik Analisa Data .....	43
3.6 Definisi Konsep dan Operasional.....	44
3.6.1 Definisi Konsep.....	44
3.6.2 Definisi Operasional.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi .....	48
4.2 Analisa Data .....	50
4.2.1 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	50
4.2.2 Kompetensi Guru .....	56
4.3 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK.....	60
4.4 Hambatan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Kecamatan Medan Selayang.....	63
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN RAPORT MUTU PENDIDIKAN</b>	
<b>UPT SD NEGERI 064024 MEDAN.....</b>	<b>73</b>



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan jenis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data, dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Langkah-langkah dalam menganalisis data dengan Pengumpulan Data, Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data) dan Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi). Hasil penelitian didapatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Medan Selayang dapat menjalin kerjasama, menjalin komunikasi, membangun semangat, menyelesaikan konflik, menciptakan hubungan positif, memperhatikan kesejahteraan Guru.

Hambatan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru UPT SD Negeri 064024 di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, yaitu: Pendidikan dan Pelatihan, Tingkat Kedisiplinan, dan Peserta Didik.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Kinerja Guru

## ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and analyze the Principal's Leadership Role. The factors that inhibit and support the Principal's Leadership Role in Improving PPPK Teacher Performance at UPT SD Negeri 064024. This research is a descriptive type of field research using qualitative methods. Data collection techniques, with Observations, Interviews and Documentation.

Steps in analyzing data with Data Collection, Data Reduction, Data Display and Conclusion Drawing/Verification. The results of the study found that the Principal Leadership in the Medan Selayang District was able to establish cooperation, establish communication, build enthusiasm, resolve conflicts, create positive relationships, pay attention to the welfare of teachers.

Obstacles to the leadership role of school principals in improving the competence of UPT SD Negeri 064024 Teachers in Medan Selayang District, Medan City, namely: Education and Training, Discipline Level, and Students,

Keywords: Leadership Role; Headmaster; Teacher Performance

## KATA PENGANTAR

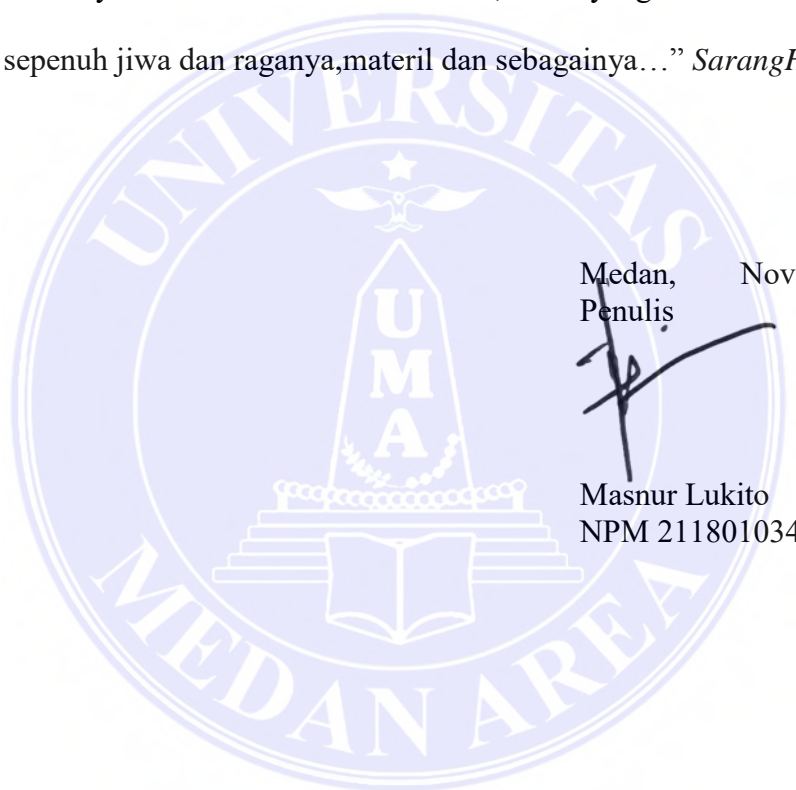
Puji Syukur Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan Karunia-Nya Kepada Penulis terutama, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK Pada UPT SD Negeri 064024 Medan”** dengan tepat waktu.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Piliti Universitas Medan Area. Dengan kerendahan hati, Penulis membuka dengan lebar kritik, saran dan masukan yang dapat membangun penelitian ini dimasa yang akan datang.

Penulis juga mengucapkan terimakasih atas dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Ucapan terimakasih dan penghargaan sebesar – besarnya saya sampaikan kepada :

1. Dosen Pembimbing I, Dr. Budi Hartono, M.Si , yang juga selaku Ketua Program Studi Megister Ilmu Admisnistrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
2. Dosen Pembimbing II , Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

3. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
4. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Istri saya Suhesti Monalisa Nasution, S.Pd yang memberikan dukungan sepenuh jiwa dan raganya,materil dan sebagainya...” *SarangHeo*”.



Medan, November 2022  
Penulis

Masnur Lukito  
NPM 211801034

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam hal manajemen, manajer yang efektif sangat bergantung pada kepemimpinan. Menjadi seorang pemimpin pada hakekatnya adalah melakukan apa yang diinginkan oleh orang lain atau bawahan agar dapat melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Inilah hakikat kepemimpinan. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan muncul jika bawahan tidak hadir. Efisiensi dan efektivitas penampilan kepala sekolah merupakan hal mendasar bagi keberhasilan sekolah. Ada tiga kemampuan mendasar yang harus dimiliki administrator sekolah untuk menjadi sukses: keterampilan interpersonal, kemampuan konseptual, dan keterampilan teknis (Rohmat, 2010: 84).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu kekuatan yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan sekolah atau lembaga pendidikan lainnya dalam mencapai tujuannya. Proses dinamika sekolah terutama dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Ada beberapa faktor yang mendukung efektivitas kepemimpinan dan mutu pendidikan yang dapat dicapai yang tidak lepas dari efektivitas kepemimpinan pendidikan.

Kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang ingin ditempuh sekolah untuk mencapai tujuannya, sehingga ia bertanggung jawab atas banyak kegagalan dan keberhasilan sekolah (E. Mulyasa, 2011: 158). Akibatnya, kepala sekolah diharapkan proaktif dengan bawahannya, yang dibuktikan dengan tanggung jawabnya.



Kepala sekolah menginspirasi siswa, staf, dan guru. Oleh karena itu, agar guru, staf, dan siswa dengan antusias menerima dan memahami tujuan sekolah dan bekerja secara bertanggung jawab untuk mencapainya, kepala sekolah harus selalu menanamkan kepercayaan dan semangat pada mereka.

Sebagai pemimpin pendidikan, tugas kepala sekolah tidaklah mudah. Kepala sekolah suatu lembaga pendidikan harus mampu menggugah bawahannya untuk bekerja secara sukarela dan berkinerja baik guna memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh orang tua, masyarakat, industri dan pemerintah

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan sekolah. Oleh karena itu, peran merupakan kumpulan kegiatan rutin yang dibawa oleh suatu jabatan. Manusia cenderung hidup berkelompok karena mereka adalah makhluk sosial. Seorang anggota masyarakat akan berinteraksi dengan anggota masyarakat lainnya selama hidup berkelompok.

Saling ketergantungan adalah perkembangan interaksi di antara mereka yang ada. Peran akan dibentuk sebagai hasil dari saling ketergantungan ini. Salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mampu mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui pelaksanaan program yang terencana dan bertahap adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, agar kepala sekolah mampu mengambil tindakan dan inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah, mereka harus memiliki keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang memadai.



Lembaga yang dia awasi sepenuhnya berada dibawah kendali kepala sekolah. Ia mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya bersama-sama menuju yang dicita-citakannya dengan kelebihan yang dimilikinya dan sebagai pejabat formal di lingkungannya. Disiplin tenaga kependidikan, khususnya disiplin diri, harus ditanamkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu dalam hal ini (E. Mulyasa, 2011 : 141):

1. Membantu pendidikan dalam pembentukan pola perilaku;
2. Membantu para pendidik dalam peningkatan standar etika mereka;
3. Memanfaatkan kekuatan penegakan aturan.
4. Mulyasa mengatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab kepemimpinan sebagai berikut: Administrator, pendidik, inovator, motivator, pengawas, dan pemimpin Kinerja guru berkorelasi dengan perilaku kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi memegang peranan penting dalam upaya mendongkrak kinerja guru di sekolah.

Jika guru dapat memimpin secara efektif, siswa mereka akan tampil dengan baik. Sebaliknya, kinerja guru akan rendah jika tidak dapat memimpin dengan baik. Kinerja guru dapat meningkat atau menurun. Beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini, antara lain: gaya kepemimpinan kepala sekolah, termasuk masuk atau tidaknya guru dalam pengambilan keputusan yang mengatur jalannya sekolah, baik tidaknya kondisi organisasi, dan baik tidaknya kesejahteraan dan pengembangan diri siswa. kesempatan diberikan di sekolah.

Fungsi anggota organisasi tidak dapat dipisahkan dari pencapaian suatu tujuan. Menurut Siagian (2002:40), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang:

1. Kemampuan fisik, otot, dan kognitif-karena orang yang menggunakan lebih banyak otot masih perlu menggunakan otaknya, sedangkan orang yang lebih banyak menggunakan otaknya tetap perlu memiliki kemampuan fisik.
2. Seseorang harus ditempatkan dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, bakat, dan minatnya, sesuai dengan ketepatan penugasan.
3. Secara khusus, motivasi merupakan penggerak yang dimiliki baik intri secara intrinsik dan ekstrinsik, dan itulah yang mendorongnya untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan kemampuan yang ada untuk mencapai harapan, keinginan, dan berbagai kebutuhannya.

Data Rapor Pendidikan UPT SD Negeri 064024 Tahun 2021 menunjukkan bahwa kinerja guru PPPK belum maksimal. Hal ini terlihat pada raport pendidikan UPT SD Negeri 064024 Medan yang kurang berprestasi pada beberapa bidang pengembangan literasi, numerasi, dan karakteristik (data pada lampiran 1 dan lampiran 2).

Permintaan Pengawas SD atas beberapa laporan administrasi dari guru tupoksi yang tertunda. tidak memadainya program sekolah yang telah dijadwalkan oleh kepala sekolah. Masih ada pendidik yang kurang memperhatikan kebersihan diri siswanya maupun kebersihan kelas.

Adapun yang menjadi tujuan dari peran kepemimpinan kepala sekolah tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja guru PPPK sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cukup, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK pada UPT SD Negeri 064024 Medan**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024 ?
2. Faktor – faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024 ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalama penelitian ini, memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah pengetahuan tentang ilmu administrasi publik tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK.

### **2. Manfaat Praktisi**

Untuk memberi masukan kepada Kepala Sekolah UPT SD Negeri 064024 tentang pentingnya Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 PERAN KEPEMIMPINAN**

##### **2.1.1 PENGERTIAN PERAN**

Menurut WJS Poewadar Minta (WJS Poewadar Minta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: ), para pemimpin pendidikan memiliki banyak interpretasi yang berbeda tentang kata "peran" berdasarkan perspektif dan kepentingan masing-masing. Pustaka Panjimas, 1989 , peran adalah sesuatu yang perlu dilakukan oleh seseorang agar memberikan sumbangan berupa pikiran, tenaga, materi, atau cara lain: cara, perbuatan mengetahui apa yang diharapkan dari Anda dan apa artinya. Kamus Oxford memberikan definisi berikut untuk istilah "peran": Peran karakter; pekerjaan atau tujuan seseorang. yang menunjukkan seorang aktor; tanggung jawab atau peran seseorang.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan peran adalah seorang playmaker (film), pelawak dalam permainan makyong, dan seperangkat tingkah laku yang diharapkan dapat diperlihatkan oleh anggota masyarakat. Ketika istilah "peran" digunakan di tempat kerja, itu berarti bahwa seseorang yang diberi posisi juga diharapkan untuk menjalankan peran tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan tersebut. Harapan peran ada karena ini. Kamus Ilustrasi Oxford Baru: Tim (Oxford: 1466, Oxford University Press, 1982). Saat membahas peran seseorang dalam posisinya, adalah mungkin untuk membedakan antara harapan orang yang memberikan tugas dan orang



yang mendapat manfaat darinya.

Arti dari kata "role" sendiri adalah: suatu hal yang berperan besar dalam suatu peristiwa atau memberikan dampak terhadapnya." Kedudukan (status) adalah aspek dinamis dari peran. Seseorang memenuhi peran jika dia menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya Soejono Soekanto mengutip perkataan Levinson, "Peran adalah suatu gagasan tentang apa yang dapat dilakukan oleh seorang individu yang sangat penting bagi struktur sosial masyarakat. Peran meliputi norma dan nilai yang ditentukan oleh posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat; dalam pengertian ini peran adalah seperangkat aturan yang mengarahkan kehidupan sosial individu.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa peran adalah tugas atau fungsi seseorang yang diamanahkan oleh pihak tertentu dan mempunyai kedudukan yang strategis untuk memberikan kontribusi baik berupa pikiran, tenaga, maupun materi agar dapat menjalankan perannya dalam sesuai dengan harapan pekerjaan. Kesimpulan ini didasarkan pada beberapa pendapat yang telah disebutkan sebelumnya.



## 2.1.2 PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting karena merupakan tanggung jawab pemimpin untuk menggerakkan dan mengarahkan organisasi menuju tujuannya, yang bukan merupakan tugas yang mudah. karena Anda harus tahu bagaimana setiap bawahan berperilaku berbeda. Bawahan dipengaruhi dengan cara yang memungkinkan mereka berkontribusi pada organisasi dengan dedikasi dan efisiensi.

Bahwa kualitas pemimpin menentukan berhasil tidaknya upaya pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno, sebagaimana dilaporkan pada tahun 2016:218) –Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas anggota kelompok” merupakan definisi dari kepemimpinan. Sebagaimana dikemukakan oleh Fahmi (2016: –Kepemimpinan adalah ilmu yang menyelidiki secara menyeluruh bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai perintah yang direncanakan” (hlm. 122).

Hasibuan, sebagaimana dikemukakan pada tahun 2010: –Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”, sebagaimana dinyatakan dalam 170. Ada sejumlah definisi ahli tentang kepemimpinan yang dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang arti istilah tersebut ( Fahmi, 2016: 122), yaitu:

- a. Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi suatu kelompok untuk mencapai tujuannya.

- b. Menurut Ricard L. Daft, kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengerahkan pengaruh atas orang lain untuk mencapai tujuan seseorang.
- c. Sebuah definisi diberikan oleh G. R. Terry: Tindakan membujuk orang lain untuk rela bekerja menuju tujuan bersama adalah kepemimpinan.
- d. Menurut Ricky W. Griffin, pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain tanpa melakukan kekerasan; Orang yang dianggap sebagai pemimpin oleh orang lain adalah pemimpin.

Hersey dan Blanchart menegaskan (Sunyoto, 2016:34), "Kepemimpinan adalah segala usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok dengan tujuan untuk mencapai tujuan sendiri, tujuan teman, atau tujuan organisasi sebagai semua." mungkin berbeda satu sama lain.

Sementara itu, Effendi (2014:183) "Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dengan kapasitas untuk mengarahkan proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya", dengan kata lain kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan itulah yang dimaksud dengan istilah "kepemimpinan"..

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Purwanto, (2005 : 33). Mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan itu adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku kepemimpinan struktur tugas:
  - 1) Mengutamakan tercapainya tujuan organisasi
  - 2) Mementingkan produksi yang tinggi
  - 3) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan
  - 4) Lebih banyak melakukan pengarahan
  - 5) Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat
  - 6) Melakukan pengawasan dengan ketat
  - 7) Penilaian terhadap bawahan semata-mata berdasarkan hasil kerja
- b. Perilaku kepemimpinan tenggang rasa:
  - 1) Memperhatikan kebutuhan bawahan.
  - 2) Menciptakan suasana saling mempercayai.
  - 3) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai.
  - 4) Simpati terhadap perasaan bawahan.
  - 5) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain.
  - 6) Mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri, dan pengontrolan diri.

Kedua gaya kepemimpinan tersebut berbeda satu sama lain. Ini berarti bahwa implementasi satu perilaku tidak berpengaruh pada perilaku lainnya. Akibatnya, seorang pemimpin dapat berperilaku serupa dalam tingkat kepemimpinan, struktur tugas, dan toleransi yang tinggi dan rendah.

Seorang pemimpin juga dapat menunjukkan tingkat pertimbangan yang rendah sambil mempertahankan struktur tugas tingkat tinggi; atau sebaliknya. Pendekatan perilaku, juga dikenal sebagai pendekatan perilaku, didasarkan pada gagasan bahwa sikap dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya mereka.

Dalam hal bagaimana pemimpin memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, berkomunikasi, mendorong semangat kerja di antara bawahan, memberikan bimbingan dan pengawasan, membina kinerja di antara bawahan, mengatur dan memimpin rapat anggota, membuat keputusan, dan sebagainya, sikap dan gaya kepemimpinan dapat dilihat dalam kegiatan sehari-hari mereka.

Purwanto, 33). mengemukakan bahwa ada dua jenis perilaku kepemimpinan: pertimbangan (toleran) dan struktur inisiasi (struktur tugas). Gambaran pemimpin tentang hubungannya dengan bawahan dalam upaya mengidentifikasi pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur disebut sebagai struktur inisiasi. Sementara itu, "kosiderasi" mengacu pada interaksi antara pemimpin dan bawahan yang menumbuhkan persahabatan, kepercayaan, rasa hormat, dan keintiman.

Prinsip mendasar dari beragam definisi kepemimpinan ini adalah sebagai berikut: (1) fenomena kelompok adalah ketika dua orang atau lebih berinteraksi satu sama lain; (2) proses pengaruh adalah ketika pemimpin menggunakan pengaruh yang disengaja pada bawahan.

Definisi tersebut memiliki beberapa perbedaan umum selain persamaan umum asumsi, seperti:

- (1) siapa yang menggunakan pengaruh,
- (2) mengapa mereka mencoba mempengaruhi orang lain, dan
- (3) bagaimana mereka menggunakan pengaruh.

Komponen kunci dari kepemimpinan, seperti yang dijelaskan dalam definisi sebelumnya, adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan hasil dari pengaruh tersebut pada mereka yang akan dipengaruhi.

Upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi atau lembaga tertentu untuk mencapai tujuan merupakan bagian penting dari kepemimpinan.

### 2.1.3 PENGERTIAN PERAN KEPEMIMPINAN

Para pemimpin suatu organisasi memegang peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan tetapi juga ketika berinteraksi dengan berbagai pihak di luar organisasi, yang kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016): 219-221) Ada tiga jenis peran yang berbeda:

1. Tipe Kepribadian Keterampilan manusia merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin. Kemampuan tersebut mutlak diperlukan karena dalam menjalankan perannya sebagai



pemimpin, ia berinteraksi dengan orang lain, tidak hanya dengan bawahannya tetapi juga dengan berbagai pihak berkepentingan, atau pemangku kepentingan, baik didalam maupun di luar. Organisasi itulah makna dari peran interpersonal yang ikut bermain.

2. Fungsi informasi Aset penting bagi organisasi dalah informasi. Dikatakakan karena, jika diolah dengan baik, akan sulit membayangkan kegiatan organisasi kedepan dapat berjalan efektif dan efesien tanpa dukungan informasi yang terkini, lengkap dan terpercaya.
3. Fungsi Pengambilan Keputusan. Ada tiga pilihan yang dapat dilakukan dalam peran ini :
  - (1) Sebagai juru bahasa, pemimpin diharapkan senantiasa menilai keadaan organisasi;
  - (2) Supresi gangguan, kesediaan untuk mengambil tindakan ketika organisasi mengalami gangguan serius yang tidak dapat ditangani;
  - (3) Kewenangan atau kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan sumber daya merupakan perwujudan kewenangan atau kekuasaan yang paling umum.

Wahjosumidjo (1991:154) menyebutkan sebagai berikut sebagai indikator posisi kepemimpinan:

- 1) Bertindak adil. Karena rasa kebersamaan pada hakekatnya merupakan cerminan adanya kesepakatan antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, maka rasa kebersamaan antar anggota adalah mutlak dalam kegiatan suatu organisasi.



- 2) Membuat rekomendasi. Nama saran yang paling umum adalah saran dan saran. Sugesti berperan penting dalam memelihara dan menumbuhkan harga diri, rasa dedikasi, partisipasi, dan rasa persatuan diantara bawahan, sesuai kerangka kepemimpinan. Sugest adalah pengaruh, misalnya yang mampu menggerakkan hati Orang lain.
- 3) Mendukung tujuan organisasi telah tercapai, tetapi Kepemimpinan harus memastikan bahwa tujuan tersebut di tegakkan. Oleh karena itu, setiap tujuan harus disesuaikan dengan keadaan organisasi dan memungkinkan bawahan untuk berkolaborasi agar setiap organisasi efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mendukung tujuan Tujuan organisasi telah tercapai, tetapi
- 4) Catalyst Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalis jika dia selalu berusaha untuk meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada dan memberikan respon yang sebanyak mungkin mendorong semangat dan cepat bekerja.
- 5) Menanamkan rasa aman Setiap pemimpin harus menanamkan rasa aman pada bawahannya. Lebih lanjut, hal ini tidak dapat dilakukan kecuali setiap pemimpin mampu mempertahankan pandangan positif dan pandangan optimis dalam menghadapi segala tantangan.
- 6) Sebagai wakil organisasi Setiap bawahan yang bekerja di setiap unit organisasi selalu meyakini bahwa atasan atau pimpinannya memiliki peran dalam segala bidang kegiatan, terutama yang mengikuti prinsip keteladanan atau panutan.

- 7) Sumber inspirasi Seorang pemimpin pada hakekatnya mengilhami bawahannya agar bersemangat. Oleh karena itu, agar bawahan dapat dengan antusias menerima dan memahami tujuan organisasi serta bekerja secara efektif untuk mencapainya, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat bawahan.
- 8) Mempertahankan rasa hormat Setiap orang, di permukaan, menginginkan harga diri dan pengakuan dari orang lain. Demikian pula, atasan harus menunjukkan penghargaan dan pengakuan mereka kepada setiap karyawan di perusahaan.

## **2.2 KEPALA SEKOLAH**

### **2.2.1 PENGERTIAN KEPALA SEKOLAH**

Wahjosumidja mengutip Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Ahmad Susanto (2016: 34) Kata kepala sekolah berasal dari kata kepala dan sekolah . Seorang ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga dapat disebut sebagai kepala. Meskipun sekolah adalah tempat di mana pelajaran diajarkan dan diterima, sekolah juga merupakan sebuah institusi.

Wahjosumidja menulis dalam Ahmad Susanto (2016:13) mendefinisikan Kepala Sekolah sebagai guru yang berfungsi yang diberi tanggung jawab untuk memimpin suatu sekolah, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar atau tempat interaksi guru

dan siswa.

Menurut Permendikbudristek 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, persyaratan penugasan ini adalah sebagai berikut: memiliki gelar sarjana (S-1) atau diploma (D-IV) dari perguruan tinggi atau program terakreditasi dengan kualifikasi akademik terendah; sertifikat pendidikan; Sertifikat sebagai Instruktur Mengemudi; pengurus termuda di tingkat I termuda kelas III/b untuk Guru PNS; Guru ahli pertama bagi guru PNS yang memiliki perjanjian kerja adalah jabatan terendah; Untuk setiap komponen evaluasi, hasil evaluasi kinerja guru dengan peringkat Baik terendah selama 2 (dua) tahun sebelumnya; pengalaman manajerial minimal dua tahun pada satuan pendidikan, organisasi pendidikan, atau komunitas pendidikan; berdasarkan surat keterangan dari rumah sakit pemerintah, sehat jasmani dan rohani serta bebas dari Narkotika, Psikotropika, dan zat lain yang bersifat adiktif; tidak pernah didisiplinkan baik sedang maupun berat sebagaimana disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan; tidak sedang diselidiki, dituduh, atau dihukum; Saat diberi peran Kepala Sekolah, orang tua berusia 56 tahun.

Dalam hal memiliki sertifikat pendidik, persyaratan di atas tidak berlaku bagi guru yang ditugaskan sebagai kepala sekolah pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat. Untuk guru PNS, peringkat terendah adalah administrator junior tingkat I,

kelas III/b, dan untuk guru pegawai negeri yang memiliki perjanjian kerja, tingkat jabatan terendah adalah guru ahli pertama.

Siapa yang menjadi pertimbangan pengangkatan kepala sekolah Anggota tim pemilihan kepala sekolah satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah adalah: sekretariat daerah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi; Papan sekolah; dan direktur sekolah. sesuai dengan kewenangan yang dimiliki masing-masing. petugas kepegawaian akan memutuskan.

Anggota satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat membentuk tim yang akan mempertimbangkan penunjukan kepala sekolah untuk satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat. ditentukan oleh arahan dari masyarakat penyelenggara satuan pendidikan.

Pemerintah Daerah berwenang mengangkat guru yang belum memiliki calon kepala sekolah atau sertifikat guru mengemudi sebagai kepala sekolah jika jumlah guru di daerahnya yang memiliki salah satu kualifikasi tersebut tidak mencukupi. Proses berlanjut hingga ditemukan guru yang memiliki sertifikat penggerak guru.

Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah lainnya untuk menampung penugasan guru sebagai Kepala Sekolah sesuai dengan kewenangannya apabila Pemerintah Daerah tidak memiliki guru dengan ijazah calon Kepala Sekolah dan ijazah

Guru Mengajar.

Apabila jumlah guru yang berijazah sebagai calon Kepala Sekolah atau Surat Keterangan Penggerak Guru pada satuan pendidikan yang dikelolanya pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Masyarakat tidak mencukupi. Oleh karena itu, guru yang belum memiliki surat keterangan calon kepala sekolah atau surat keterangan guru mengemudi dapat ditetapkan sebagai kepala sekolah oleh penyelenggara satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Kepala Sekolah adalah seseorang yang diangkat sebagai pemimpin pada suatu satuan pendidikan dan merupakan pemimpin formal, artinya diangkat secara formal (Formally Designated Leader) oleh organisasi yang bersangkutan atau organisasi yang menjadi atasannya. Kesimpulan ini dapat ditarik dari definisi di atas. Oleh karena itu, organisasi bertanggung jawab untuk mendukung, mengarahkan, membantu, dan mendorong staf sekolah dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa tahapan dan persyaratan yang harus diikuti untuk memilih Kepala Sekolah.

Ada 5 **kompetensi kepala sekolah** menurut Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 yang dikutip dari buku *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah karya Kompri* (2017:109).

### **1. Kompetensi Kepribadian**



- Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
- Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
- Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah

## 2. Kompetensi Manajerial

- Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
- Memimpin sekolah/madrasah pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaryang efektif .
- Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

## 3. Kompetensi Kewirausahaan

- Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
- Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
- Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik

#### **4. Kompetensi Supervisi**

- Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

#### **5. Kompetensi Sosial**

- Bekerja sama dengan pihak kepentingan sekolah/madrasah

- Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

## 2.3 KINERJA GURU PPPK

### 2.3.1 PENGERTIAN KINERJA

Istilah "kinerja" adalah singkatan dari "kinetik energi kerja", yang setara dengan "kinerja" dalam bahasa Inggris. Performance sering diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator profesi dalam kerangka waktu tertentu. 5 (Wirawan, 2009:

Afandi, sebagaimana dikemukakan dalam 2018:83) Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum tanpa melanggar hukum atau melanggar moral dan etika disebut kinerja.

Mangkunegara berpendapat (2009: 67) Konsep kinerja—juga dikenal sebagai prestasi kerja—mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Wibowo (2010:4) adalah pelaksanaan dari rencana yang telah dibuat. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat bertanggung jawab atas pelaksanaan kinerja. Sikap dan perilaku organisasi terhadap kinerja akan dipengaruhi

oleh cara memperlakukan dan menghargai sumber daya manusianya.

Menurut beberapa sudut pandang tersebut di atas, kinerja adalah hasil dari seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga merupakan representasi dari hasil kerja seorang karyawan, yang biasanya digunakan sebagai dasar evaluasi. Langkah signifikan untuk mencapai tujuan organisasi adalah kinerja yang baik..

### **2.3.2 PENGERTIAN GURU PPPK**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru adalah orang yang mata pencaharian atau profesinya mengajar. Sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 mendefinisikan guru sebagai tenaga profesional di bidangnya yang memiliki tanggung jawab utama mendidik, mengajar, mengarahkan, memberikan arahan, memberikan pelatihan, menyelenggarakan penilaian, dan mengevaluasi peserta didik yang telah memperoleh pendidikan formal sejak usia dini. administrasi di seluruh sekolah dasar dan menengah

Husnul Chotimah (2008) mengatakan bahwa pengertian guru yang paling mendasar adalah seseorang yang membantu siswa belajar dari sumber belajar.

Dri Atmaka (2004) menegaskan bahwa pendidik atau guru adalah orang dewasa yang bertugas mendampingi peserta didik dalam

pertumbuhan rohani dan jasmaninya. untuk mencapai kedewasaan yang memungkinkannya memenuhi tanggung jawabnya sebagai makhluk sosial ciptaan Tuhan dan sebagai makhluk individu yang mandiri dengan sendirinya.

Ngalim Purwanto, sebagaimana diberitakan pada tahun 2003: 109), untuk dapat dikatakan sebagai guru yang baik, seseorang harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Berijazah
- b. Sehat Jasmani dan Rohani;
- c. Taqwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berkelakuan baik;
- d. Bertanggung jawab;
- e. Berjiwa Sosial.

Adapun Ijazah yang dimaksud adalah harus sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) pada BAB VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Bagian Ke Satu, Pasal 28 ayat 1-5 dan Pasal 29 ayat 2, yaitu :

Pasal 28 :

- (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat dan memiliki Kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
- (2) Kualifikasi akademik sebagai dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang



16 dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

(3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

- a. Kompetensi paedagogik;
- b. Kompetensi kepribadian;
- c. Kompetensi professional;
- d. Kompetensi sosial.

(4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan

(5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri

Pasal 29: (2)

Pendidik pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat memiliki :

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1);

b. Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD/MI.

Syarat-syarat di atas harus dimiliki oleh seorang guru, karena seorang guru mempunyai beban tanggung jawab terhadap proses pembelajaran, yang menuntut keprofesionalan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan. Guru harus mengetahui serta memahami nilai-nilai moral dan berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) pun telah menerbitkan regulasi sebagai dasar pelaksanaan melalui Peraturan Menteri PANRB No. 20/2022 tentang Pengadaan PPP untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022.

Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di tahun 2022 yang prioritaskan kategori pelamar I,II dan III. Pelamar Prioritas I yaitu Tenaga Honorer eks Kategori II (THK-II), guru non-ASN, lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG), dan guru swasta, yang memenuhi nilai ambang batas pada seleksi PPPK JF Guru Tahun 2021, tetapi belum mendapat formasi.

Sedangkan pelamar Prioritas II yaitu THK-II. Pelamar Prioritas III adalah guru non-ASN di sekolah negeri yang terdaftar di Dapodik dan masa kerja minimal tiga tahun. Sementara lulusan PPG yang terdaftar di *database* kelulusan PPG Kemendikbudristek serta pelamar yang terdaftar di Dapodik bisa melamar melalui kategori Pelamar Umum.

Seleksi Kompetensi bagi pelamar umum masih sama dengan seleksi tahun 2021. Seleksi dilakukan dengan CAT-UNBK untuk menilai kesesuaian Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan. Peraturan Menteri PANRB No. 20/2022 diharapkan dapat menjadi jalan keluar untuk pemenuhan kebutuhan guru, khususnya guru di daerah dan 3T (terdepan, terpencil, dan tertinggal).

Kenyataannya Guru PPPK yang terpilih dari tahapan tahapan seleksi secara nasional dan ditempatkan disatuan Pendidikan UPT SD Negeri 064024 tidak semuanya memiliki kompetensi yang diharapkan. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil supervise dan observasi kepala sekolah, jika dibandingkan dengan honorer yang sudah lama bertugas dan usia mempengaruhi dalam

mengerjakan soal CAT dengan komputer memiliki perbedaan kompetensinya.

### 2.3.3 PENGERTIAN KINERJA GURU

Istilah “kinerja” berasal dari kata “prestasi kerja” yang berarti “kinerja dalam bekerja”. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” demikian pengertian kinerja menurut Mangkunegoro (2000:67). Kinerja biasanya ditentukan oleh standar yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasi tempat seseorang bekerja.

Tujuan kelompok atau organisasi itu sendiri disebutkan dalam harapan dan permintaan. Akibatnya, anggota kelompok atau organisasi diharapkan memahami peran dan tanggung jawab mereka dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja secara profesional. Berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja, hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) menjadi bahan pertimbangan obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil. DP3 mengevaluasi aspek-aspek berikut: loyalitas, kinerja pada pekerjaan, akuntabilitas, kepatuhan, kejujuran, rekan kerja, dan kepemimpinan

“Mengevaluasi perbandingan hasil kerja nyata dari standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai” adalah apa

yang Hasibuan (2005:87) definisikan sebagai evaluasi kinerja. –Evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditunjukan untuk pengembangan,” kata Sikula dalam Hasibuan (2005). Menurut Yoder dalam Hasibuan (2005), tinjauan kinerja adalah –prosedur formal yang dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi kontribusi dan kepentingan karyawan”.

Sebagai seorang guru dan pelaksana penyelenggaraan kegiatan mengajarnya dapat dilihat kinerja guru. Kinerja seorang guru merupakan representasi dari seberapa baik dia melakukan tanggung jawabnya sehari-hari, salah satunya terlibat dalam kegiatan tatap muka dengan siswa dalam jumlah waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan.

Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi dalam rangka menjalankan amanat undang-undang tersebut adalah kinerja guru (Hasibuan 2005:67). Jika indikator-indikator yang dijadikan tujuan perencanaan dapat dipenuhi dalam waktu yang telah ditentukan, maka kinerja dapat dikatakan memuaskan (Mangkunegara, 2000:16).

Kinerja guru diukur dari seberapa baik dia melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang guru, termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya. Dari segi kinerja telah disebutkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang tampak dari seperangkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru.

Peraturan Pemerintah No. 2 pasti sudah menyebutkan

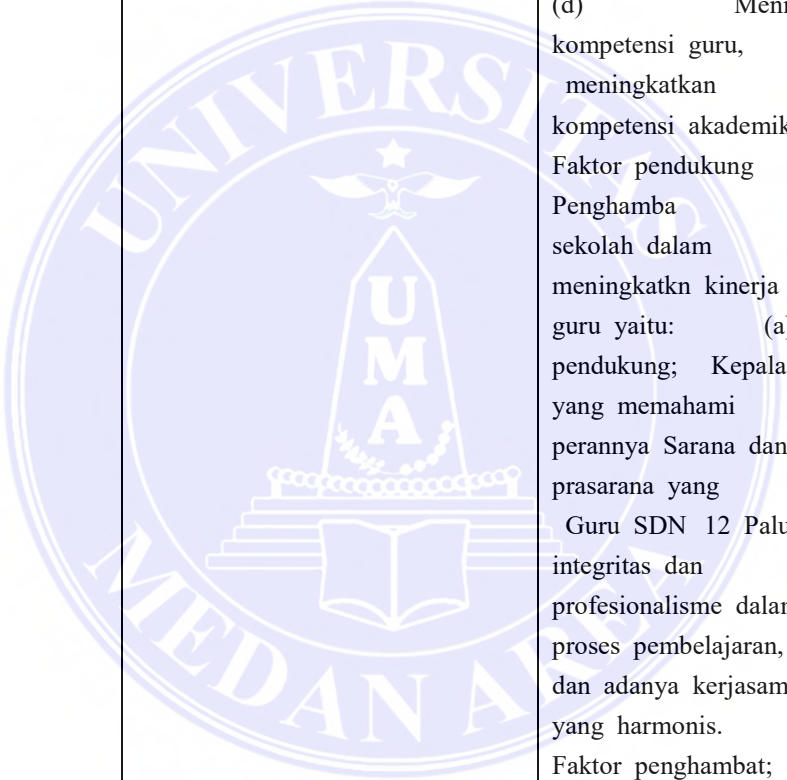


keterampilan yang harus dimiliki guru. –Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan pendidikan anak usia dini meliputi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial,” bunyi alinea 3 pasal 28 Standar Nasional Pendidikan (SNP) Tahun 2005.”.



## 2.4 PENELITIAN TERDAHULU

NO.	JUDUL, NAMA PENELITI , TAHUN PENELITIAN	METODOLOGI PENELITIAN DAN TEORI	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN DAN PERBEDAAN
1.	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandu Wandu, 2022	Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dari bahan-bahan tertulis yang berupa dokumen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai inovator dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu dengan cara (a) Memotivasi guru, (b) Meningkatkan disiplin guru,	<p>PERSAMAAN :</p> <p>Peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik) , sebagai manajer, sebagai administrator , sebagai supervisor , sebagai pemimpin , sebagai inovator dan sebagai motivator .</p> <p>PERBEDAAN :</p> <p>Pelatihan untuk guru khususnya Guru PPPK masih minim,oleh karena itu ada ketimpangan kompetensi</p>

			<p>(c) menciptakan suasana kerja yang kondusif,</p> <p>(d) Meningkatkan kompetensi guru, dan (e) meningkatkan kompetensi akademik.</p> <p>Faktor pendukung dan Penghambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (a) Faktor pendukung; Kepala sekolah yang memahami perannya Sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. (b) Faktor penghambat; kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru.</p>	<p>Guru .</p>
--	--	---	--	---------------

			<p>Implikasi dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan terdapat beberapa peran kepala sekolah, sehingga berdasarkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan sebagai sumber teori atau referensi dalam meningkatkan kinerja guru .</p>	
2.	PEMBINAAN PROFESIONAL OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembinaan profesional oleh</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan profesional</p>	

	<p>MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN DEPOK KABUPATEN SLEMAN Oleh : Anisha Putri Andriani 2015</p>	<p>kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif . Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman yang berjumlah 290. Teknik pengambilan sampel mengacu pada rumus Slovin kemudian menggunakan teknik proportional random sampling , sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 168 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi dokumentas i. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Teknik analisis data menggunakan</p>	<p>oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kategori baik dengan persentasv72.4%. Dilihat dari jenis pembinaan melalui kegiatanvsuervisi pengajaran berada dalam kategori baik dengan persentase sebe sar 71.7%. Dan teknik pembinaan secara individu berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 71,6%. Teknik pembinaan secara kelompok berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77,2%.</p>	
--	---	--	---	--



		analisis data statistik dengan presentase.		
3.	Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 23 Medan Oleh Paramitha , Inka (2018)	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran kepala sekolah dan mutu pendidikan yang di teprapkan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 23 Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan naturalistik kualitatif yang dalam tehnik pengumpulan data peneliti menggunakan tehnik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan . Sedangkan dalam penjamin keabsahan data peneliti menggunakan cara kredibilitas transferdabilitas, depentabilitas, an konfirmabilitas	Hasil penelitian : 1. Peran Kepala Sekolah di SMP Negeri 23 Medan adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. 2 Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi Sebagai seorang pemimpin yang dituntut untuk menjadi seorang administrator kepala sekolah harus mempunyai keahlian dibidang administrasi. 3. Dengan demikian kinerja manajerial	

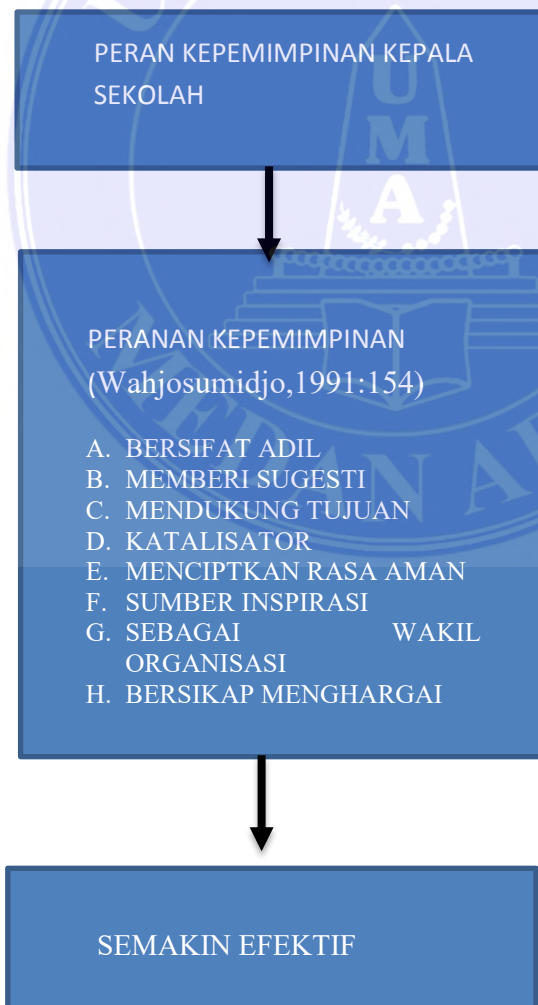
			<p>kepala sekolah adalah penampilan hasil kerja kepala sekolah dalam pengelolaan optimalisasi sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Untuk itu peneliti menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah menjalankan dan mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan dan melakukan kegiatan MGMP</p>	
4	<p>Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Di Sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang. Adi Purnomo, Wahyudi Setyo. 2019.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan bagaimana peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang. Dalam</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang adalah sebagai manajer, pemimpin,</p>	

		metode penelitan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif	supervisor, administrator, educator, inovator dan motivator. Adapun upaya kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang diantaranya: 1) melakukan semua perbaikan dalam semua aspek peningkatan mutu pendidikan 2) melakukan perencanaan dan penyusunan rencana kegiatan; 3) mengkoodinasi pembagian pembelajaran; 4) melakukan supervise dan evaluasi guru mengnai kegiatan belajar; 5) bekoordinasi dalam melakukan semua kegitan sekolah	
5.	PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN MUTU SUMBERDAYA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (Studi Multi Kasus di Sekolah Dasar Islam Surya Buana dan Sekolah Dasar Anak Saleh Malang )  MUHAMMAD FAIZUL HUSNAYAIN	Penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologic naturalistic. Pengumpulan data melalui: wawancara, observasi dan dokumentasi. Tehnik analisis datanya dengan tiga jalur yaitu, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.	Simpulan penelitian ini adalah: 1). Program kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru meliputi: a. membentuk lesson studi, b. adanya penugasan-penugasan, c. mendatangkan nara sumber, d. melaksanakan studi lanjut, e. melaksanakan studi banding 2) Bentuk-bentuk strategi pengembangan mutu	

	2015		<p>sumberdaya guru meliputi: a. adanya penghargaan (reward), b. adanya supervisi, c. mengikutsertakan pelatihan, seminar, workshop, diklat dan pengembangan kegiatan lainnya.</p> <p>3) Peran kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru dengan melaksanakan, a. sebagai educator, b. sebagai manajer, c. sebagai supervisor, d. sebagai administrator, e. sebagai leader, f. sebagai innovator, g. sebagai motivator. Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), innovator, maupun motivator.</p>	
--	------	--	---	--

Dari berbagai penelitian terdahulu diatas,masih memungkinkan peneliti untuk membahas dan melakukan penelitian pada tema yang hampir sama namun dalam fokus yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti ingin menekankan pembahasan pada kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PPPK, motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PPPK, dan factor-faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

## 2.5 KERANGKA PIKIR PENELITIAN



### IDENTIFIKASI MASALAH :

- Bagaimana meningkatkan kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024.
- Apa faktor yang menghambat kinerja Guru PPPK UPT SD Negeri 064024.
- Mengapa Kinerja Guru PPPK DI UPT SD Negeri 064024 harus ditingkatkan.

### FAKTOR-FAKTOR YANG MENDUKUNG PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.

- Memiliki kecerdasan dan intelegensi tinggi yang cukup baik
- Percaya diri sendiri dan bersikap membership.
- Cakap bergaul dan ramah tamah
- Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat/kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik
- Organisator yang berpengaruh dan berwibawa
- Memiliki keahlian atau keterampilan dalam bidangnya
- Suka menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana
- Memiliki keseimbangan/kestabilan emosional dan bersifat sabar
- Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi
- Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab
- Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya
- Bijaksana dan selalu berlaku adil m. Disiplin
- Berpengetahuan dan berpandangan luas
- Sehat jasmani dan rohani.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan jenis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran tentang situasi dan kejadian secara factual dan sistematis mengenai faktor-faktor sifat-sifat, dan hubungan suatu fenomena, menurut Djarm'an Satori dan Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif (Cet. III; Jakarta: PT Raja Grafindopersada, 2020), h. 69. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan

#### **3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Dilaksanakan Pada pekan kedua Bulan Desember 2022 dengan lokasi penelitian di UPT SD Negeri 064024 Medan Selayang.

#### **3.3. Informan Penelitian**

Moleong (2006) menyatakan bahwa (132) menyatakan bahwa "Informan adalah orang yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian"

dalam buku Metode Penelitian Kualitatif. Peneliti mengetahui bahwa informan adalah atasan dan bawahan dari penjelasan ini, karena informan adalah individu yang terlibat langsung dalam kegiatan yang menjadi pokok penelitian, dimana terjadi komunikasi yang terus menerus. Informan penelitian antara lain:

1. Informan Kunci, adalah : Pengawas Sekolah
2. Informan Utama, terdiri dari : Kepala Sekolah, Guru PNS dan Guru PPPK.
3. Informan Tambahan, terdiri dari : 2 Guru Bidang Studi

### **3. 4. Teknik Pengumpulan Data**

Ada tiga metode untuk mengumpulkan data untuk penelitian:

1. Observasi dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada subjek penelitian. Dalam penelitian ini peran kepala sekolah dalam membekali dan memotivasi guru PPPK di lingkungan UPT SD Negeri 064024 Medan diteliti langsung oleh peneliti.
2. Wawancara adalah suatu tanya jawab dengan seseorang tentang sesuatu dengan tujuan untuk dimuat dalam surat kabar, siaran radio, atau televisi. Dalam penelitian ini, peneliti berbicara dengan sejumlah informan penelitian, antara lain: Pengawas Sekolah, Kepala sekolah, guru PNS, guru bidang studi dan guru PPPK di UPT SD Negeri 064024 Medan.

3. Dokumentasi data dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, angka tertulis, dan gambar berupa laporan dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Pengawas SD di lingkungan UPT SD Negeri 064024 Medan membekali peneliti dengan Raport Pendidikan Tahun 2021 dan Instrumen Penilaian untuk keperluan penelitian ini.

### 3. 5. Teknik Analisa Data

Metode Penelitian Kualitatif Miles dan Huberman menguraikan langkah-langkah analisis data:

- a. Pengumpulan Data (Data Reduction) Mengingat banyaknya data yang dikumpulkan di lapangan, penting untuk mencatat setiap data dengan cermat. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kompleksitas dan kuantitas data akan meningkat seiring berjalannya waktu di lapangan. Meringkas, memilih hal-hal yang paling penting, berkonsentrasi pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, serta membuang hal-hal yang tidak diperlukan adalah semua aspek reduksi.
- b. Reduksi data adalah suatu proses pemilihan data, pemusatan data, penyederhanaan data, hingga transformasi data kasar yang ditemukan di lapangan. Pada proses ini, peneliti akan melakukan pengkodean, meringkas, hingga membuat partisi atau bagan-bagan untuk mengelompokkan data yang data.
- c. Penyajian Data (Penyajian Data) Langkah selanjutnya adalah menampilkan data setelah direduksi. Data dapat disajikan

dalam bentuk uraian singkat, bagan atau grafik, hubungan antar kategori, dan pola hubungan yang bertujuan untuk mengatur dan menyusun data dalam pola yang lebih mudah dipahami.

d. Penarikan/Verifikasi Kesimpulan Kesimpulan awal masih bersifat spekulatif dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti yang cukup untuk mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya..

### **3. 6. Definisi Konsep dan Operasional**

#### **3.6.1 Definsi Konsep**

Dalam penelitian ini definisi konsep terdiri dari :

1. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas anggota kelompok”, menurut peran kepemimpinan.
2. Kepemimpinan proses belajar mengajar atau interaksi antara guru dan siswa di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah, salah satu staf fungsional guru.
3. Kinerja seorang guru adalah seberapa baik dia melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari, salah satunya melakukan kegiatan tatap muka dengan siswa dalam waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan. Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi dalam rangka memenuhi amanat

undang-undang tersebut adalah kinerja guru.

### 3. 6. 2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Bermain adil. Karena rasa kebersamaan pada hakekatnya merupakan cerminan adanya kesepakatan antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi , maka rasa kebersamaan antar anggota adalah mutlak dalam kegiatan suatu organisasi.
2. Membuat rekomendasi. Nama saran yang paling umum adalah saran dan saran. Sugesti berperan penting dalam memelihara dan menumbuhkan harga diri, rasa dedikasi, partisipasi dan rasa persatuan di antara bawahan, sesuai kerangka kepemimpinan. Sugesti adalah pengaruh, misalnya yang mampu menggerakkan hati orang lain.
3. Membantu tujuan. Pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh kepemimpinan, bukan terbentuk secara otomatis. Oleh karena itu, setiap tujuan harus disesuaikan dengan keadaan organisasi dan memungkinkan bawahan untuk berkolaborasi agar setiap organisasi efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Katalis. Jika seorang pemimpin selalu mampu meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada, ia dikatakan sebagai



katalisator karena berusaha memberikan tanggapan yang antusias dan secepat mungkin.

5. Menanamkan rasa aman. Merupakan tanggung jawab setiap pemimpin untuk menanamkan rasa aman pada bawahannya. Untuk melaksanakan tanggung jawabnya, bawahan harus merasa aman, bebas dari kecemasan dan kekhawatiran, serta mendapat jaminan keamanan dari pimpinan. Hal ini hanya dapat dicapai jika setiap pemimpin mampu mempertahankan pandangan dan sikap positif dalam menghadapi segala tantangan.
6. Sebagai wakil organisasi. Setiap bawahan di setiap unit organisasi memandang atasan atau pemimpinnya memiliki peran dalam semua kegiatan, terutama mereka yang mengikuti prinsip keteladanan atau menjadi panutan. Karena seorang pemimpin adalah segalanya, perkataan, tindakan, dan perilakunya akan selalu berdampak pada organisasinya.
7. Faktor pendorong. Pada hakekatnya, seorang pemimpin adalah motivator bagi bawahannya. Oleh karena itu, agar bawahan dapat dengan antusias menerima dan memahami tujuan organisasi serta bekerja secara efektif untuk mencapainya, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat bawahan.
8. Jadilah perhatian. Pada hakikatnya setiap orang menginginkan harga diri dan pengakuan dari orang lain. Sejalan dengan itu,

atasan harus menunjukkan penghargaan dan pengakuan kepada setiap karyawan di perusahaan. Akibatnya, pemimpin harus bersedia memberikan penghargaan kepada bawahannya atau bentuk pengakuan lainnya..



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Fokus penelitian yang diusulkan yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dibahas berdasarkan observasi dan wawancara yang dijadikan tolak ukur peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan. Akibatnya, kesimpulan berikut dapat ditarik:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah di Kecamatan Medan Selayang mampu membina kerjasama, membina komunikasi, menumbuhkan semangat, menyelesaikan perselisihan, membina hubungan yang positif, dan menitik beratkan pada kesejahteraan guru.
- b. Menguasai karakter peserta didik, menguasai teori dan prinsip pembelajaran pendidikan, menciptakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan potensi peserta didik, berkomunikasi dengan peserta didik, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik merupakan komponen kompetensi guru.
- c. Sebagai pendidik, manajer, pengawas, pemimpin, dan pencipta lingkungan kerja, kepala sekolah memainkan peran kunci kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi guru.

Berikut faktor-faktor yang menghambat kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan meningkatkan kompetensi guru UPT SD Negeri 064024 Kecamatan Medan Selayang Kota Medan:

- a. Pelatihan dan Buku Teks untuk Guru.
- b. Tingkat Disiplin kehadiran Guru.
- c. keaktifan Siswa.

## 5.2 Saran

Ada beberapa ide yang dapat dipertimbangkan dan dapat menjadi salah satu solusi dari permasalahan yang muncul, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah mengimplementasikan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru melalui beberapa tindakan antara lain pembinaan kedisiplinan tenaga kependidikan, pemberian motivasi, dan pengembangan pelatihan keterampilan bagi guru.

Kepala sekolah juga harus mampu menggugah para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan mengarahkan mereka untuk mengikuti seminar, pelatihan, atau lokakarya, dan strategi yang telah diterapkan oleh kepala sekolah.

Mengadakan pertemuan guru secara rutin, beberapa kali per semester. Hal ini dilakukan kepala sekolah sebagai salah satu cara untuk memenuhi tuntutan pendidikan yang semakin canggih dan meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan kemampuan dan keterampilan guru. Program-program yang harus dikembangkan secara berkesinambungan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, memastikan bahwa guru benar-benar memahami perkembangan keilmuan.

2. Dengan memberikan inovasi-inovasi terbaru, diharapkan kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.
3. Guru diharapkan dapat meningkatkan penguasaan kompetensinya sebagai agen pembelajaran melalui program peningkatan kualitas kinerja guru, khususnya dalam program sertifikasi guru. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang semuanya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.



### **DaftarPustaka**

- E. Mulyasa. (2006). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Hasibuan M. 2003. Organisas dan Motivasi Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Mangkunegara 2006.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia . Bandung : PT. Refika Aditama.*
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Bogor: Ghalia Indonesia.*
- Prawirosentono Suryadi. Kinerja Kebijakan, Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisas Kompetitis Menjelang Perdagangan Bebas, Edisi I, Yogyakarta RinekaCipta , 1991*
- Poerwadarminta W.J.S., Kamun Umum Bahasa Indonesia, Cet. VII; Jakarta :Balai Pustaka, 1986*
- Siagian, Sondang P.Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku administrasi Jakarta: PT. Gunung Agung 1966.*
- Sugiono Statistik Non Parametris untuk Penelitian. Cet keempatBandung Alfabeta 2004.*
- Wahjosumidjo. 1991. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : Balai Pustaka.*
- Wahjosumidjo Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik danPermasalahannya . Jakarta RajawaliPers. 1999.*
- Peraturan Perundang – undangan :
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diunduh dari*  
[https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf) pada 22 Juli 2019.

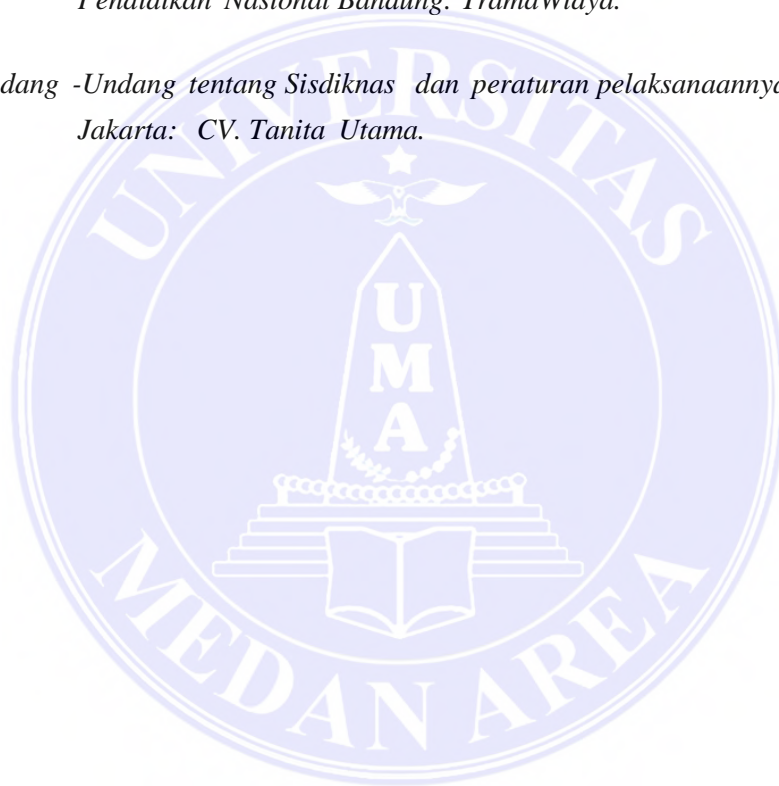
*Depdiknas. (2013). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan. Lembaran Negara RI Tahun 2013.*

*Permen PANRB No. 28 Tahun 2021.pdf*

<https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2021/06/Permen-PANRB-No.-28-Tahun-2021.pdf>

*Undang -Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bandung: YramaWidya.*

*Undang -Undang tentang Sisdiknas dan peraturan pelaksanaannya 2000 - 2004 Jakarta: CV. Tanita Utama.*



## DOKUMENTASI KEGIATAN



Memberi Arhahan Kepada Guru – Guru



Wawancara Bersama Guru  
Sebagai Informan





Memberi Pengarahan Kepada Guru – Guru



Wawancara Bersama Guru  
Sebagai Informan



Wawancara Bersama Guru  
Sebagai Informan



Wawancara Kepala Sekolah SD Negeri  
Sebagai Informan