

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 MUARA WAHAU

Abdul Mutholib
SMA Negeri 1 Muara Wahau
Abdulmutholibisma1wahau@gmail.com

Zaenab Hanim
Universitas Mulawarman
zaenab.hanim@fkip.unmul.ac.id

Azainil
Universitas Mulawarman
azainil@fkip.unmul.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran empiris dan menganalisis mengenai seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dari variabel-variabel usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah, factor pendukung dan penghambat efektivitas kepemimpinan, serta efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus. Sumber data penelitian ini adalah Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau. Prosedur pengumpulan dan perekaman data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data menggunakan uji kredibilitas. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1) Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru antara lain adalah dengan pengarahan dan bimbingan, kedisiplinan, evaluasi kemampuan guru, penghargaan dan motivasi, (2) adapun faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru adalah perekrutan guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan fasilitas sarana dan prasana yang memadai, (3) sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah kondisi alam, jauhnya jarak antara rumah guru dengan sekolah, kebijakan kurikulum yang sering direvisi, dan keterlambatan sampainya buku siswa, (4) kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dinilai sudah efektif.

Kata Kunci: *Efektivitas Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP EFFECTIVITY IN IMPROVING TEACHERS' PERFORMANCE IN SMA NEGERI 1 MUARA

Abstract: This study aims to describe the empirical description and analysis of how much influence the effectiveness of school leadership in improving teacher performance from the variables of efforts made by principals, supporting factors and inhibitors of leadership effectiveness, and the effectiveness of principals' leadership in improving teacher performance in Muara Wahau 1 Public High School. This type of research is qualitative research with a type of case study. The data sources of this study were the Principal, the Deputy Principal and the teachers at Muara Wahau State High School 1. The procedure for collecting and recording data uses interviews, observation, and documentation studies. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusions. Checking or checking the validity of the data using a credibility test. The results of the research obtained are: (1) Efforts made by principals to improve teacher performance include guidance and

guidance, discipline, evaluation of teacher abilities, appreciation and motivation, (2) while supporting factors in improving teacher performance are recruitment teachers who are in accordance with school needs and adequate facilities and infrastructure facilities, (3) while the inhibiting factors are natural conditions, distance between teacher's house and school, curriculum policies that are often revised, and late arrival of student books, (4) leadership principals in improving teacher performance are considered effective.

Keywords: *abstract, bold, italic, maximum five words, template (Style 4_Keyword)*

PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160) diantara Faktor-faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi kepala sekolah, dan (3) iklim sekolah yang kondusif. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82). SMA Negeri 1 Muara Wahau adalah Sekolah Menengah Atas Yang Berdiri Di Kecamatan Muara Wahau, Terakreditasi A Mempunyai Standar Bangunan Beton, Menerapkan Kurikulum Terbaru yaitu kurikulum 2013, dan Muatan Lokal Dan Ekstra Kurikuler Yang Berguna Bagi Siswa/I Untuk Bersaing Di Masyarakat Serta Sekolah Menengah Atas yang menuju sekolah Adiwiyata. Muatan lokal di sekolah ini yang diunggulkan adalah Budidaya Perikanan Air Tawar. Sekolah ini memiliki kolam sendiri yang cukup besar untuk pembudidayaan ikan Nila dan ikan Lele. Siswa/i yang bersekolah disini selain menuntut Ilmu Pengetahuan Umum Juga dibina dan diajarkan bagaimana cara membudidayaan perikanan Air Tawar, sehingga diharapkan jika siswa tidak ingin melanjutkan kuliah atau bekerja di perusahaan, mereka bisa dan mampu menjadi wirausahawan/wati yang mampu berkarya dan menciptakan roda perekonomian masyarakat. Ekstra kurikuler yang difokuskan untuk dikembangkan saat ini selain ekstra kurikuler umum seperti olahraga adalah Karya Ilmiah Remaja. Saat ini SMA Negeri 1 Muara Wahau juga telah mempunyai kebun kelapa sawit yang di kembangkan oleh sekolah... Melihat uraian di atas dapat kita ketahui keunggulan dari SMA Negeri 1 Muara Wahau tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah sebagai pemegang kebijakan di sekolah itu. Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam pencapaian keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, sedangkan guru berada pada posisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan pada proses pembelajaran di kelas. Dalam hal keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan terlihat dari apa yang dikerjakannya melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya

proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27). Guru memiliki peran yang penting, dan merupakan posisi strategis, dan bertanggungjawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, Moh. Uzer, 2002:7). Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan. Syah, M., (1999:229) menyatakan bahwa “Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompotensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak”. Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berabagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas tersebut. Guru yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya. Johnson (1974:6) mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (the teaching subject component), komponen profesional (the professional component), komponen proses (the process component), komponen penyesuaian (the adjustment componen), dan komponen sikap (the attitude component). Puncak (perwujudan) dari kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (the performance component) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson tersebut, maka aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kompetensi guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kompetensi guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson et al. (1985:51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama,

Variabel Individu, yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua Variabel Organisasi, yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga Variabel Individu (Psikologis), meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi. Dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi (1998:346) bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister (1971:1) menggambarkan faktor-faktor tersebut di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Menurut Cascio (Sukmalana, 2003:21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang yang telah dikemukakan tersebut, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus DI SMAN 1 Muara Wahau)

METODE

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Muara Wahau pada bulan April s.d. Juli 2018. Latar penelitian ini adalah Kepala sekolah dalam melaksanakan efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau. Pengambilan data di lapangan memilih beberapa responden yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru, untuk menggali lebih mendalam mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini difokuskan pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau. Prosedur pengumpulan dan perekaman data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Sebelum melakukan pengumpulan data, penulis menyiapkan podoman wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada empat orang responden yang terdiri dari Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staff Administrasi SMA Negeri 1 Muara Wahau. Adapun jenis wawancara yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur (semistructure interview). Jenis observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif. Adapun dokumentasi yang digunakan untuk memperkuat dan mengkonfirmasi data yaitu hasil rekaman yang telah diolah dalam bentuk tulisan, dokumen-dokumen sekolah, dan gambar dokumentasi selama penelitian berlangsung. Analisis data yang digunakan berdasarkan pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014: 246)

bahwa aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas (derajat kepercayaan) dengan melakukan perpanjangan pengamatan, ketekunan pengamatan, triangulasi, kecukupan referensial, dan membercheck.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1) Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru di SMA negeri 1 Muara Wahau yaitu dengan sering mengadakan pengarahan atau pembimbingan terutama pada saat rapat/pertemuan, mendisiplin waktu kepada seluruh warga sekolah, mengevaluasi kemampuan guru, memberikan penghargaan dan berusaha untuk selalu memotivasi guru, mengelola penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini sesuai dengan ijazah yang dimiliki, dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyelesaikan masalah-masalah pembelajaran dan non pembelajaran secara profesional lewat penelitian tindakan secara terkendali hingga akhirnya kinerja guru meningkat, selain itu pula baik tenaga pendidik dan kependidikan diikutkan dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja. (2) Faktor pendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah SMA negeri 1 Muara Wahau antara lain adalah kebutuhan guru yang sudah tercukupi dan sesuai dengan kompetensi masing-masing serta fasilitas sarana prasarana yang sudah memadai (3) faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau adalah kondisi alam, jauhnya jarak antara rumah guru dengan sekolah, kebijakan kurikulum yang sering direvisi dan buku pegangan siswa yang selalu datang terlambat. (4) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA negeri 1 Muara Wahau di nilai sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari sisi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial serta kompetensi keperibadian guru yang tercern dari tingkat kedisiplinan guru dalam mencurahkan waktunya untuk melaksanakan tugasnya khusus dalam proses pembelajaran. Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (cognitive), sikap dan nilai (afektif) dan keterampilan (psikomotor). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang guru maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya, karena banyak pengetahuan yang akan diperoleh seseorang melalui jenjang pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh maka akan semakin banyak pengetahuan yang akan diperoleh, dari berbagai macam pengetahuan yang didapatkan diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kompetensi agar mencapai tingkatan guru yang profesional. Kepala Sekolah dalam menelegasikan wewenangnya untuk penempatan guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau sesuai dengan keahliannya, atau latar belakang pendidikannya, hal ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ahmad Barizi (2009: 142) berpendapat bahwa “Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar adalah dua aspek yang mempengaruhi profesionalisme seorang guru di bidang pendidikan dan pengajaran.” Pendapat tersebut juga diungkapkan oleh Ngalim Purwanto (2003: 104), “semakin sering seseorang mengalami sesuatu, maka semakin bertambah pengetahuan dan kecakapannya terhadap hal-hal tersebut, dan ia akan lebih menguasai, sehingga dari pengalaman yang diperolehnya seseorang dapat mencoba mendapatkan hasil yang baik.”

Pembahasan

Dalam konteks pengajaran di sekolah, upaya meningkatkan mutu pengajaran tidak bisa di lepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di kelas. Secara mikro peningkatan mutu sangat berkaitan dengan perilaku professional yang dilakukan guru dalam proses pengajaran. Hal ini merupakan refleksi komitmen guru untuk mengendalikan implementasi nilai, sikap, dan perilaku profesionalnya. Berdasarkan program penempatan atau pemetaan yang sesuai dan benar dengan background pendidikan seorang guru, maka dapat diharapkan adanya peningkatan mutu pendidikan dalam memperbaiki proses pengajaran di sekolah. Menurut Oemar Hamalik (2007: 45) manajemen organisasi membutuhkan suatu pendekatan sistem termasuk organisasi sekolah. Dalam pendekatan organisasi sekolah dapat dilihat sebagai suatu sistem kesatuan yang saling berkaitan antara faktor input, proses, output, dampak, dan lingkungan dalam menjalankan fungsinya termasuk pengelolaan kinerja guru. Menurut Roeky Achmad S. (2000: 6) manajemen kinerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Jadi sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan membutuhkan suatu pendekatan sistem dalam merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi sekolah. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala SMA Negeri 1 Muara Wahau bahwa kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan para guru, komite dan wali murid. dengan bukti bahwa dalam membuat perencanaan semua kegiatan sekolah di awal tahun ajaran melaksanakan rapat bersama dewan guru, komite sekolah dan wali murid dengan melihat prioritas kegiatan yang bisa memajukan sekolah. Setiap ada permasalahan dipecahkan dengan musyawarah bersama semua warga sekolah. Sedangkan dalam melaksanakan program sekolah dilakukan dengan merencanakan program dengan prioritas baik jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Setelah kegiatan sekolah terlaksana dilakukan penilaian dengan mengevaluasi kegiatan mana yang sudah berhasil dan mana yang belum berhasil serta mengambil kesimpulan, kendala apa saja yang dihadapi dalam kegiatan tersebut. Dalam menjalin komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru terjalin secara harmonis dibuktikan bahwa setiap kegiatan yang akan dilaksanakan dengan dimusyawahkan, hambatan keberhasilan dipecahkan bersama antara kepala sekolah para guru maupun komite. Kaitannya dengan kesejahteraan para guru mendapat skala prioritas karena dengan kesejahteraan terpenuhi maka keberhasilan dalam KBM akan tercapai dan guru konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya. Harapan dari para guru untuk mendapat kesejahteraan yang memadai, khususnya yang belum Pegawai Negeri Sipil (PNS). Muharam (2010) menyatakan bahwa dari sisi implementasi kebijakan manajemen pengadaan guru ternyata di lapangan masih memiliki kesenjangan yang menimbulkan kendala dalam menjalankan Permendiknas No. 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hal ini didukung juga oleh Suyoto (2008) yang menyatakan bahwa perlunya peningkatan profesional guru dengan mewajibkan guru memiliki (1) kualifikasi akademik, (2) kompetensi, (3) sertifikat pendidik, (4) sehat jasmani dan rohani, serta (5) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan menurut Trimantara (2006), untuk mengetahui tingkat kompetensi guru diperlukan seperangkat alat tes kompetensi yang memenuhi standar sehingga dapat mengukur tingkat kompetensi dan profesionalisme guru sesuai dengan standardisasi mutu pendidikan. Dari hasil wawancara dengan guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau yang menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja guru adalah factor alam, jarak sekolah dengan tempat tinggal guru yang jauh, revisi kurikulum yang selalau berubah-ubah setiap tahunnya dan lambat nya buku sampai ke sekolah. Adapun faktor penunjang dalam peningkatan kinerja guru adalah ketersediaan sarana prasarana, kebutuhan guru yang sudah tercukupi dan sesuai dengan bidang kompetesinya dan tenaga guru yang komunikatif. Dari paparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa terjalin komunikasi yang sangat baik antara kepala sekolah dengan para

guru sehingga Efektifitas kepemimpinan seorang kepala sekolah dengan kinerja para guru terjalin dengan efektif atau baik.

PENUTUP

Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau yaitu dengan sering mengadakan pengarahan dan pembimbingan terutama pada saat rapat/pertemuan, mendisiplin waktu kepada seluruh warga sekolah, mengevaluasi kemampuan guru, memberikan penghargaan dan berusaha selalu memotivasi guru. Faktor pendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Muara Wahau adalah kebutuhan guru yang sudah tercukupi dan sesuai dengan kompetensinya masing-masing serta fasilitas sarana prasarana yang sudah memadai.

Faktor penghambat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Muara Wahau adalah kondisi alam, jauhnya jarak antara rumah guru dengan sekolah, kebijakan kurikulum yang sering di revisi dan buku pegangan siswa yang selalu sampai terlambat.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau di nilai sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari sisi peningkatan keahlian guru yaitu peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial serta kompetensi keperibadian guru yang tercermin dari tingkat kedisiplinan guru dalam mencurahkan waktunya untuk melaksanakan tugasnya khususnya dalam proses pembelajaran.

Sebelum pembangunan fisik sekolah hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan sekitar. Pembangunan sekolah yang terletak di pedesaan hendaknya diikuti dengan pembangunan mess untuk guru. Agar disampaikan kepada Direktorat Pendidikan Nasional supaya kurikulum yang diterapkan sudah benar-benar matang sehingga tidak perlu revisi/perubahan dalam beberapa tahun. Mengalokasikan dana untuk pengembangan karier guru. Bekerjasama dengan lembaga lain untuk meningkatkan mutu sekolah. Hendaknya tetap konsisten dengan hasil yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

A.M. Mangunhardjono, *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Yayasan Kanisius, 2008.

Anonim, *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Depdikbud Dikdasmen, 2010

Ari Gunawan, *Administrasi Pendidikan Mikro*, Jakarta, 2008

Depdikbud, *Pembinaan Profesionalisme Guru*, Jakarta, 2009.

Effendi dan Herijono, *Manajemen Perubahan/Pembaharuan*. Jakarta: Depdikbud, 2011.

F.E.Fiedler & Chemer M.M, *Leadership and Effective Management*, Glenview: Scott, Foresman, 2010.

Frankly S. Haiman, *Group Leadership and Democratic Action*, Houghton Mifflin Company, 2011..

Gary Johns, *Organizational Behavior*, United States of Amerika: Harper Collins College Publishers, 2008.

Heidjrachman Ranupandojo, *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, 2012..

Husaini Usman, Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Jamalullail Abdul Wahab, dkk. Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments, Malaysia: Canadian Center of Science and Education, International Education Studies; Vol. 7, No. 13; 2014.

Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010..

Kusmintarjo dan Burhanuddin, Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah. Jakarta: Depdikbud, 2009.

Luthan Fred Luthan, Organization Behavior, fourth edition, New york: Mcgraw-Hill book Company, 2011.

Moleong Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung:Remaja Rosdakarya, 2008.