
Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung)

Raden Fitri Karina Suryadhiningrat¹, Tjutju Yuniarsih², Janah Sojanah³.

¹²³Magister Manajemen Perkantoran, Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi No. 229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat, 40154, Indonesia
E-mail: fitri.karina@student.upi.edu, yuniarsih@upi.edu, janahsojanah@upi.edu

Abstract

Problems will arise as a result of the mistakes in the leadership style of the principal as the leader of the educational organization in improving teacher performance to improve the quality of education is a problem that needs to be overcome. In this study, a qualitative method with a descriptive approach was used. Data collection was carried out by the author through field observations and in-depth interviews with resource persons about the leadership style of the principal in improving teacher performance at SD Muhammadiyah Priangan, Bandung City. The first conclusion was that the principal's leadership style in improving teacher performance at SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung uses a family participatory leadership style. Secondly, the teacher's performance is still weak. Third, the right leadership style used by the Head of SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung to improve teacher performance is organizational participatory leadership combined with better teacher performance monitoring. The implication of this study is that the leadership style of the principal in improving teacher performance needs to be improved to improve the quality of student education at SD Muhammadiyah Priangan Bandung.

Keywords : *Leader Performance; Leadership Style; Organizational Behavior; Organizational Leadership; Teacher Performance.*

Abstrak

Permasalahan akan muncul akibat dari kesalahan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan permasalahan yang perlu diatasi. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan oleh penulis melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam dengan nara sumber tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung. Kesimpulan yang diperoleh pertama, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif keluarga. Kedua, kinerja guru masih lemah. Ketiga, gaya kepemimpinan yang tepat digunakan Kepala SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung untuk meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan partisipatif organisasi yang dipadukan dengan pemantauan kinerja guru yang lebih baik. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa di SD Muhammadiyah Priangan Bandung.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Organisasi; Kinerja Guru; Kinerja Pemimpin; Perilaku Organisasi.

Corresponding author. fitri.karina@student.upi.edu, yuniarsih@upi.edu, janahsojanah@upi.edu

How to cite this article. Suryadhiningrat, R. F. K., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 7(2), 164–174. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2>

History of article. Received: Mei 2022, Revision: Juni 2022, Published: Juli 2022

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang didalamnya terdapat unsur pengaruh. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan dalam organisasi maka akan terjalin kerjasama dan visi misi akan terwujud untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Peran kepala sekolah ibarat jantung atau pemimpin suatu organisasi pendidikan yang kebijakannya akan mengarahkan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya kepemimpinan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja, memotivasi dan mengarahkan bawahan agar lebih kompeten dalam mencapai tujuan dan lebih bertanggung jawab atas hasil kinerjanya (Siagian, 2018). Seorang pemimpin memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karena nilai keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada sikap, disposisi dan pengaruh pemimpin itu sendiri dan cara kerja sama itu diciptakan baik bagi seluruh bawahan dan pimpinan dalam organisasi (Khumalo, 2015).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru dan penciptaan lingkungan belajar yang mendukung. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang digunakan harus tepat.

Kinerja yang baik harus dimiliki oleh sebuah organisasi adalah kinerja. Jika sebuah organisasi mencapai puncak kesuksesan, itu adalah melalui intervensi dari seorang pemimpin yang mampu dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan meminta bawahan untuk mengerahkan upaya terbaik mereka sesuai dengan tujuan mereka sesuai dengan aturan organisasi yang telah ditentukan. Jika terjadi kegagalan dalam pengelolaan suatu organisasi, seorang pemimpin harus mampu bertanggung jawab atas kegagalan tersebut dan mencari solusi atas permasalahan tersebut. Untuk itu, komunikasi dan koordinasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya akan memperlancar pelaksanaan kegiatan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi kependidikan akan mengetahui mana yang berhasil dan mana yang tidak. Kinerja guru yang maksimal dapat

meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikannya sangat penting. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development*, dikatakan bahwa pendidikan di Indonesia selama periode Oktober 2002 hingga Februari 2013 dilakukan di beberapa daerah di Indonesia, hasilnya meliputi kemampuan orang Indonesia untuk memiliki anak tiga tahun di belakang. dibandingkan dengan negara lain.

Terdapat program yang dinamakan "Program For International Student Assessment" (PISA) atau Program Penilaian Pelajar Internasional adalah program yang digunakan untuk menguji dan membandingkan kinerja akademik siswa di seluruh dunia untuk meningkatkan ukuran pendidikan yang digunakan. Apalagi kondisi zero books yang juga pernah dilakami oleh para anak-anak, yakni tidak ada buku yang mencetak 27 halaman, mencetak minimal 50 halaman. Dengan cara ini, kebanyakan anak tidak menyelesaikan membaca sampai halaman terakhir, sehingga digolongkan sebagai "Zero Books Tragedy" (Wijaya, 2015). Kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru, dan kinerja guru akan mempengaruhi hasil belajar siswa.

Untuk dapat mengelola organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menunjukkan gaya kepemimpinan dan mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang

sesuai dengan situasi dan suasana sekolah itu sendiri. Selain itu, efektivitas kegiatan guru selalu diperhatikan, terutama dari penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sampai pada tahap hubungan interpersonal dan melaksanakan atau memenuhi aturan jam mengajar. Hal tersebut merupakan elemen kunci bagaimana pemimpin sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung dinilai kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, yang terlihat dari kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap tenaga pengajar (guru) di sekolah.

Berdasarkan beberapa temuan yang ditemukan penulis, maka penulis tertarik untuk mencari informasi dalam analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui artikel yang berjudul "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung)".

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Kepemimpinan

Kesuksesan dan keberhasilan yang diraih oleh suatu sekolah merupakan hasil dari kepemimpinan kepala sekolahnya yang berhasil memimpin organisasi kependidikan tersebut. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan

dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan. (Kartono, 2018).

Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa seseorang dapat ditiru oleh orang lain (Thoha, 2013).

Menurut Tead; Terry; Hoyt (Kartono, 2018) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mampu mendorong kinerja bawahannya untuk menyikapi sesuatu dengan sungguh-sungguh dan cermat untuk mencapai hasil yang maksimal dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus dapat mendelegasikan tugas kepada bawahannya sehingga kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan layak yang mencerminkan keseriusan perusahaan (Ghunu, 2019). Kepemimpinan yang diaplikasikan secara keseluruhan akan menghasilkan standar yang sangat tinggi dan kepuasan kinerja dengan

bawahannya. Seorang pemimpin juga harus mengetahui lingkungannya dan kepribadian setiap individu.

b. Gaya Kepemimpinan

Hersey dan Blanchard (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat aturan yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut persepsi mereka. Empat gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard (2013) adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Pedagogis / Instrukturif, yaitu pemimpin selalu memberikan arahan penuh kepada bawahan.
2. Gaya Kepemimpinan Konsultatif, bahwa kekuasaan keputusan selalu berada di tangan pemimpin namun kemampuan berkomunikasi tidak terlalu tinggi.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menjalin komunikasi dan pertimbangan dua arah antara pemimpin / atasan dengan karyawan / bawahannya.
4. Gaya kepemimpinan pendelegasian di mana kepala sekolah menugaskan semua tanggung jawab untuk memecahkan masalah dan menemukan solusi kepada bawahan.

c. Konsep Kinerja Tenaga Didik (Guru)

Menurut Priansa (2014), keberhasilan seorang guru sebagai seorang tenaga didik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dikenal dengan tingkat kinerja atau *level of performance*. Dalam PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 menjelaskan bahwa pendidik adalah agen pembelajaran yang perlu memiliki empat jenis kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesi dan masyarakat. Guru dengan produktivitas dan tingkat kinerja yang tinggi akan ditemukan hasil bahwa tingkat produktivitas kerjanya akan sama seperti yang telah ditentukan. Sedangkan guru dengan produktivitas rendah dapat dikatakan tidak produktif. Kinerja guru memegang peranan strategis dalam kualitas keberhasilan pendidikan yang dihasilkan (Gurr, 2015). Menurut Nasution (2011), indikator kinerja guru meliputi :

1. Rencana Pembelajaran.
2. Pelaksanaan Proses Pembelajaran.
3. Evaluasi serta Penilaian Pembelajaran.
4. Hubungan antar pribadi / interpersonal.

d. Fungsi Kepemimpinan

Berbagai kriteria digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan seseorang. Kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pemimpin untuk menjalankan berbagai fungsi

kepemimpinan dinyatakan sebagai berikut (Siagian, 2018) :

1. Pemimpin merupakan faktor penentu arah pelaksanaan dalam upaya mencapai tujuan
2. Perwakilan dan juru bicara organisasi dalam hubungannya dengan pihak eksternal organisasi.
3. Pemimpin adalah komunikator yang efektif
4. Mediator yang dapat diandalkan, terutama dalam hubungan batin, terutama dalam menyelesaikan situasi konflik.
5. Pemimpin sebagai integrator efektif, rasional, objektif, dan netral.

Kartono (2018), secara khusus fungsi kepemimpinan adalah untuk merangsang, membimbing dan membimbing, membangun dan memberikan atau membangun motivasi dalam bekerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan atau pemantauan yang efektif dan mengarahkan orang-orang menuju tujuan yang diinginkan sebagai ditentukan oleh waktu dan rencana.

Terdapat penelitian yang juga dilakukan sebelumnya yang berjudul “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya Independent Self-Oriented Learning (Pembelajaran Mandiri) Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Bandung*” (Ghunu, 2019).

Pada penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa ditemukan bahwa guru merasa pentingnya pembelajaran mandiri dikarenakan karena kebutuhan akan ilmu mengajar yang semakin meningkat. Mereka harus mencapai visi yang ingin dicapai oleh pemerintah khususnya dalam dunia pendidikan. Meningkatnya mutu pendidikan yang harus mereka capai membuat kebutuhan akan pembelajaran meningkat.

Selain refleksi diri sendiri, guru-guru lebih menyukai pembelajaran dengan bantuan fasilitator. Fasilitator di dalam penelitian ini menggambarkan dua posisi yang pertama adalah dosen dan yang kedua adalah narasumber dalam sebuah pelatihan. Salah satu guru di sekolah ini memilih melakukan pembelajaran mandiri dengan melanjutkan sekolah ke jenjang doctoral. Sedangkan guru-guru yang lain memilih mengikuti pelatihan dimana mereka dapat bertemu dengan fasilitator yang diharapkan dapat mereka tanyakan akan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Selain mendapat materi-materi yang berguna bagi peningkatan profesionalitas mereka guru juga membutuhkan fasilitator yang dapat memberikan pendapat untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi di lapangan berdasarkandari teori.

Selain itu guru-guru juga berpendapat dengan adanya KKG internal yang dibuat oleh kepala sekolah membuat mereka menyadari pentingnya pembelajaran mandiri bagi mereka. KKG internal tidak hanya menjadi

tempat bertukar pikiran antara guru untuk memecahkan masalah atau membahas kejadian yang terjadi di sekolah, melainkan juga memberikan kesempatan guru untuk mempresentasikan hasil *lesson study* yang mereka lakukan dengan sekelompok guru sesama jenjang kelas.

Dengan presentasi tersebut, guru-guru dapat bertukar pikiran dan memberikan masukan untuk guru-guru pada jenjang kelas yang berbeda. Belajar dari orang lain juga merupakan salah satu cara pembelajaran mandiri.

Peran praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pembelajaran mandiri guru tidak hanya itu, kepala sekolah juga memberikan guru tugas tambahan dan memfasilitasi sumber belajar bagi guru. Sumber belajar bagi guru disini berupa buku dimana merupakan kebutuhan guru untuk belajar dan difasilitasi oleh kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah juga memberikan tugas tambahan bagi guru selain tugas mengajar.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu inilah yang membuat penulis memilih untuk meneliti kembali terkait peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Karena terdapat beberapa kesamaan maka penulis menjadikannya sebagai referensi yang akan digunakan pada penulisan artikel ini. Walaupun memiliki kesamaan variabel, namun tetap permasalahan yang ditemukan

memiliki indikator yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, artinya penulis akan terjun langsung ke lapangan. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada signifikansi daripada generalisasi (Sugiyono, 2013). Penelitian kualitatif lebih menekankan pada signifikansi daripada generalisasi (Sugiyono, 2013). Penelitian kualitatif berbasis bergantung pada logika matematika, prinsip numerik, atau metode statistik. Kata-kata, gerak tubuh, dan tindakan sosial nyata lainnya adalah bahan mental dari analisis kualitatif (Mulyasa, 2008). Penelitian dilakukan melalui investigasi dan observasi terhadap semua subjek yang digunakan untuk mengungkap semua hasil survei dan observasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi kependidikan dalam meningkatkan kinerja operasional guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah SD Muhammadiyah Priangan kota Bandung. Dalam pengenalan sample, untuk mengidentifikasi informan digunakan teknik yaitu teknik *non-probability sampling* yang terdiri dari *snowball sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Priangan, Kota Bandung.

Gaya Kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif ini mengarah pada kemampuan kepala sekolah dan guru untuk melakukan *brainstorming* untuk menemukan masalah atau mencari solusi masalah, meningkatkan komunikasi dua arah, dan bertanggung jawab atas pemecahan masalah. Masalah utama yang dihadapi saat ini terletak pada kinerja guru. Selama kegiatan sekolah sehari-hari, pengawas secara berkala akan bertemu setiap bulan dan berkonsultasi dengan para guru. Kepala sekolah kemudian mengadakan diskusi dengan para guru untuk menentukan jumlah suara maksimal sebulan sekali untuk mengambil keputusan dalam suatu diskusi.

Hal ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan sarana yang digunakan oleh pemimpin untuk berusaha mempengaruhi setiap orang. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan pemimpin dan pengikut duduk bersama untuk menemukan solusi yang lebih baik atau membuat keputusan

dan pengawasan yang lebih baik. Berdasarkan teori tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung membutuhkan gaya kepemimpinan agar apa yang direncanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, menurut Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2013), pemimpin sekolah sebagai atasan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah harus dapat mengawasi semua program yang dipimpin oleh guru karena komunikasi dua arah harus tetap berjalan.

Kegiatan guru yang perlu dipantau antara lain : aktivitas supervisi kelas, kegiatan *workshop* dan pelatihan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang diselenggarakan secara kelompok oleh gugus dan dinas di kelas.

Memang, kurangnya pemantauan kinerja guru setelah kegiatan berakhir tidak menyebabkan peningkatan kinerja guru. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan menjadikan guru sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Memantau kinerja guru tidak dimaksudkan untuk meremehkan atau mengkritik guru, hal itu dilakukan untuk mendorong guru tumbuh menjadi lebih profesional dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menuntut seorang guru untuk dapat terus menerus melakukan introspeksi.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan efektif tercermin dari peningkatan efisiensi kerja guru. Peningkatan keberhasilan guru mengarah pada proses belajar mengajar yang lancar dan efektif, yang bukan merupakan salah satu indikator kinerja guru dari tahap perencanaan pembelajaran ke tahap berikutnya hubungan antar individu.

Kegiatan ini dapat efektif jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tegas dan berupa hukuman bagi guru yang tidak disiplin dalam mengajar. Selain itu, dengan adanya guru bersertifikat tentunya harus melihat perbedaan kinerjanya. Pemimpin sekolah dapat mengangkat masalah ini dalam pertemuan, mengingatkan guru bersertifikat untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberi contoh bagi guru lain.

b. Tingkat Kinerja Para Guru di SD Muhammadiyah Priangan, Kota Bandung.

Terdapat salah satu kode etik guru yang berbunyi: “Guru harus menciptakan suasana sekolah yang terbaik untuk menunjang keberhasilan proses belajar mengajar”. Kode Etik ini sejalan dengan teori kinerja Nasution (2011) menyatakan bahwa guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang lebih baik dengan menggunakan bahan dan media pembelajaran yang efektif. Seperti teori Nasution di atas, guru dan siswa SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung

juga mempunyai kinerjanya masing-masing. Kinerja guru dan siswa SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung tidak terlihat secara nyata di lapangan.

Hal ini dibuktikan dengan metode pembelajaran masih menggunakan buku dan Lembar Kerja Siswa (LKS), menggunakan alat peraga, dan tingkat

ketertiban dan kedisiplinan yang masih kurang juga menjadi kendala. Oleh karena itu, kinerja guru di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung tidak akan berkembang.

c. Gaya Kepemimpinan Yang Tepat Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung.

Gaya kepemimpinan partisipasi dari Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2013) dapat dijadikan sebuah bentuk gaya, dimana seorang pemimpin melibatkan dirinya dalam sebuah diskusi bersama dengan bawahan serta komunikasi yang harus lancar. Selain itu kepala sekolah harus membagi tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh guru agar organisasi sekolah dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan keunggulan dan kelemahan empat gaya dasar kepemimpinan dari Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2013) tersebut penulis memilih gaya kepemimpinan partisipasi yang ditambah dengan pengawasan yang

lebih baik dari kepala sekolah sesuai dengan teori diatas. Pengawasan yang lebih baik tersebut yakni upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengawasi setiap guru untuk melaksanakan tupoksinya secara efektif, efisien dan produktif. Karena dalam teori tersebut kepala sekolah belum menyentuh pengawasan untuk meningkatkan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan partisipasi tersebut dapat diterapkan kepada guru secara individu atau bersama-sama. Apabila gaya kepemimpinan partisipasi di atas ditambah dengan pengawasan dari kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru, begitupun sebaliknya apabila gaya kepemimpinan partisipasi ini tidak diimbangi dengan pengawasan maka akan menurunkan kinerja guru tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan melalui komunikasi timbal balik antara kepala sekolah yaitu kepala sekolah dengan bawahannya.
2. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), terlihat masih banyak guru yang mengajar di kelas yang tidak berpedoman pada RPP yang telah disusun dan metode pengajaran yang

selalu mengiringi kegiatan belajar mengajar. Proses belajar di SD Muhammadiyah Priangan, Kota Bandung masih jarang menggunakan materi pembelajaran yang disediakan untuk strategi belajar agar pembelajaran lebih menyenangkan. Dalam ujian/tes/penilaian akademik, penilaian siswa dilakukan dari tes umum saja. Namun dalam prakteknya penilaian pembelajaran dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang dapat saling melengkapi, namun guru hanya menggunakan teknik tes/tes dan merespon pada ujian umum. Dengan hubungan interpersonal, guru tidak mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Guru juga dapat memberikan tugas lain untuk memberikan penilaian kepada siswa, yang juga merupakan langkah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung.

3. Gaya kepemimpinan yang baik yang digunakan kepala sekolah SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung untuk meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan pengawasan yang lebih baik oleh kepala sekolah terhadap kinerja siswa guru SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung.

Saran

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan kedepannya bagi SD

Muhammadiyah Priangan Kota Bandung adalah perlunya meningkatkan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpun organisasi kependidikan dengan lebih maksimal dan lebih baik lagi. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah meningkat dan membaik, maka akan memberikan dampak yang serta merta menjadi lebih efektif bagi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan efektifnya gaya kepemimpinan, maka efisiensi usaha yang perlu dikeluarkan dalam meningkatkan kinerja guru akan semakin tinggi dan mutu pendidikan yang dihasilkan juga akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghunu, N. M. (2019). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya Independent Self-Oriented Learning (Pembelajaran Mandiri) Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation Universitas Pendidikan Indonesia).
- Gurr, D. (2015). A Model Of Successful School Leadership From The International Successful School Principalship Project. *Societies*, 5(1), 136-150.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Khumalo, S. S. (2015). The Implications of System 4 Approach on School Leadership Practices. *International Education Studies*, 8(7), 38-43.
- Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional “Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK”, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008).
- Nasution, I. (2011). Kompetensi Guru dan Peranan Kepala Sekolah. *Visipena*, 2(2), 51-57.
- Priansa, D. J., Sentiana, S. S., & Kasmanah, A. (2014). Kinerja dan Profesionalisme Guru: fokus pada peningkatan kualitas sekolah, guru, dan proses pembelajaran.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., & Resthi, W. (2017). *Perilaku Organisasi I: Organizational Behavior*. Edisi 17. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1, Cetakan 17. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Putu. (2015). *Koran Tokoh Edisi 847*, 2015. PT. Tarukan Media Dharma.
-