

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Setelah ditemukan beberapa data yang terkait penelitian ini, baik berupa hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi maka peneliti memaparkan data yang diperoleh tentang “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru di SMPN 1 Sumbergempol”. Adapun data-data yang akan dipaparkan adalah strategi yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan sumberdaya manusia, pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, dan dampak strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sumberdaya manusia.

#### **1. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

SMP Negeri 1 Sumbergempol Berdiri pada tahun 1980 merupakan filial dari SMP Negeri 2 Tulungagung dan belum punya gedung sendiri, untuk sementara kegiatan belajar mengajar bertempat di SDN Wonorejo Sumbergempol. Pada awal tahun 1981 menempati gedung baru (yang sekarang ini) terdiri dari 11 ruang kelas, ruang kantor, ruang laboratorium IPA dan ruang perpustakaan dengan jumlah siswa sekitar 150 orang.

Dari tahun ke tahun pembangunan fisik SMP Negeri 1 Sumbergempol mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2007 SMP Negeri 1 Sumbergempol ditetapkan menjadi Sekolah Standar Nasional dengan nilai Akreditasi “A”. Mulai tahun 1997 SMP Negeri 1 Sumbergempol dipercaya oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengelola SMP Terbuka yang sampai saat ini jumlah muridnya 140 siswa, merupakan SMP Terbuka yang memiliki siswa terbanyak diantara SMP Terbuka yang ada di Kabupaten Tulungagung.

Saat ini SMPN 1 Sumbergempol memiliki rata-rata jumlah siswa perangkatan sejumlah 320 siswa pertahun dan terus mengalami peningkatan. SMPN 1 Sumbergempol dipimpin oleh Dra. Hj, Lilik Suenti, M.Pd. Tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Sumbergempol saat ini tercatat sejumlah 87 orang, 57 orang dengan status pegawai negeri sipil PNS dan 30 orang pegawai tidak tetap (PTT) dan guru tidak tetap (GTT).

Berikut merupakan rincian status kepegawaian di SMPN 1 Sumbergempol.

Jumlah Guru / Staf	Jumlah
Guru Tetap (PNS/Yayasan)	49 Org
Guru Tidak Tetap/Guru Bantu	24 Org

Guru PNS Dipekerjakan (DPK)	Org
Tata Usaha	9 Org
Tata Usaha Non PNS	15 Org

**Tabel 4.1**

**Data Kepegawaian Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

**SMPN 1 Sumbergempol<sup>1</sup>**

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengontrol seluruh aktivitas dalam lingkungan SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulugagung, terutama yang berkaitan dengan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Dalam menjalankan peran tersebut, kepala sekolah mengacu pada fungsi dan tugasnya, yaitu kepala sekolah selaku pemimpin, kepala sekolah selaku administrator, dan kepala sekolah selaku supervisor. Sehingga dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah dapat terarah dengan baik.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan kinerja 87 guru, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa

---

<sup>1</sup> Dokumen profil SMPN 1 Sumbergempol

meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang pemimpin guna mencapai tujuan sekolah.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya harus membawa lembaga nya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkana anak didiknya.

Adapun peran yang dilakukan kepala sekolah dalam mningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka
- b. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbukadengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya
- c. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi
- d. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga

sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.

- e. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerja.
- f. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.

Dari peran yang dilakukan oleh kepala sekolah penulis dapat pahami bahwa sangat penting peran kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Sumbergempol, dikarenakan baik buruknya kualitas lembaga pendidikan ditentukan dari pemimpin dan tenaga pendidik yang memiliki kinerja yang baik dalam mendidik siswa disekolah tersebut.

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan kompetensi guru itu sendiri, untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan kepala sekolah yang profesional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Kaitannya terhadap usaha kepala SMPN 1 Sumbergempol dalam meningkatkan kinerja guru, dan juga melalui model kepemimpinannya akan tercapai cita-cita lembaganya.

Kepala SMPN 1 Sumbergepol dalam meningkatkan kompetensi guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan para bawahan yang mengedepankan persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahan sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensi dirinya, untuk bersama-sama bekerja dan mencapai tujuan bersama pula, hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Lilik Suenti kepala sekolah menyatakan

Dari segi pekerjaan, kita sama-sama mempunyai kewajiban, untuk meningkatkan kualitas guru itu sendiri, sehingga setiap kali ada pekerjaan juga saya selalu mendampingi, jika ada tugas dan pekerjaannya, apabila terjadi kesalahan atau kebuntuan kita pecahkan bersama-sama. Termasuk juga para guru sering kali diikutsertakan pelatihan-pelatihan.<sup>2</sup>

Selain itu, kepala sekolah senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan, terutama terhadap guru dan para staf atau bawahannya, ini dilakukan agar guru-guru dapat bekerja dengan hati yang ikhlas, bagaimanapun pintarnya seorang guru dalam mengajar, tetapi jika tidak dilandasi dengan hati yang tulus, itu akan berpengaruh pada ilmu yang diberikan untuk anak didiknya. Hal ini diperjelas oleh pernyataan Sardi kepala tata usaha pada saat wawancara dengan peneliti bahwa memang kepala sekolah sering memberikan arahan-arahan demi peningkatan kinerja para guru dan bawahannya, termasuk juga penanaman nilai-nilai keagamaan, yang menyatakan bahwa:

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku Kepala Sekolah SMPN 1 Sumbergepol tanggal 3 November 2020

Kami sering diberi motivasi, terutama bagi guru yang PNS, juga beliau sering menekankan pada guru, kita sekarang sudah Alhadulillah dengan adanya sertifikasi guru, penghasilan guru sudah mulai meningkat, tetapi lebih hebat lagi, kalau kita bekerja diniatkan untuk ibadah dan ikhlas karena Allah, dan betul-betul bekerja untuk kemajuan sekolah serta anak didik maka, kata beliau kita punya simpanan gaji lebih besar lagi di akhirat, jadi bekerja itu tidak hanya sebatas kewajibannya saja.<sup>3</sup>

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, kepala sekolah dalam memimpin lembaganya selalu memberikan penyegaran, peningkatan dan peningkatan kesejahteraannya, hal ini untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja guru dan staf lainnya. Kepala sekolah disamping memberikan penyegaran, juga akan merasa senang melihat bawahannya maju dan lebih profesional, jika kepala sekolah tidak senang melihat bawahannya sukses dan maju, maka akan berdampak terhadap kecemburuan sosial pemimpin kepada bawahannya.

Kepala sekolah memiliki tugas dan fungsi tersendiri guna membuat bawahannya menjadi disiplin dan kualitasnya meningkat. Hal tersebut tertuang dalam program kinerja kepala sekolah seperti pada gambar dibawah.

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan bapak Sardi selaku tata usaha SMPN 1 Sumbergempol pada tanggal 3 November 2020

**Gambar 4.1**

### **Program Kinerja Kepala Sekolah<sup>4</sup>**

Tentunya, dalam upaya mengatasi hambatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 1 Sumbergempol tersebut, peran dan fungsi Kepala Sekolah sangat penting.

Melaksanakan kepemimpinannya, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. “Kunci meningkatkan mutu sumberdaya manusia di SMPN 1 Sumbergempol ada 4 hal penting.”<sup>5</sup> Ujar Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah yaitu Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

---

<sup>4</sup> Dokumentasi kinerja kepala sekolah tanggal 3 November 2020

<sup>5</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku Kepala Sekolah SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

Dengan demikian, kinerja guru yang diinginkan untuk dicapai akan sesuai dengan sasaran. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya sebagai Kepala Sekolah tersebut, sebagaimana yang diungkapkan bahwa:

Target yang dimiliki agar Sekolah tetap berkualitas sehingga memiliki daya saing yang tinggi meski dengan sekolah lainnya yaitu Sekolah dapat tetap bertahan, sukses melaksanakan pembelajaran, memiliki siswa yang berprestasi, memiliki rasa disiplin yang tinggi, memiliki dedikasi yang baik bagi masyarakat.<sup>6</sup>

Menurut pandangan peneliti, disamping harapannya sendiri untuk menjadikan Sekolah sebagai ladang pengabdian, Kepala sekolah telah melakukan fungsi sebagai Kepala Sekolahnya dengan baik yaitu dengan mengutamakan komunikasi. Dalam sebuah organisasi, komunikasi memiliki nilai yang sangat penting karena sesuatu yang dilakukan tanpa komunikasi dan menjadikan tujuan tidak akan terselenggara dengan baik.

Kepemimpinan Kepala Sekolah seluruh komponen didalamnya dapat saling bekerjasama dengan baik. Antara Kepala Sekolah terjalin komunikasi yang baik dengan tenaga pengajar dan juga terhadap seluruh siswa dan karyawan, sebaliknya jika komunikasi tidak baik maka tujuan untuk mencapai kriteria minimal yang ditetapkan dalam mencapai kesuksesan kegiatan pembelajaran tidak akan tercapai dengan baik.

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku Kepala Sekolah SMPN 1 Sumbergepol tanggal 3 November 2020

Kepala sekolah mengupayakan proses belajar mengajar yang maksimal dan memaksimalkan kualitas guru dengan selalu memberikan pengarahan dalam setiap kesempatan baik ketika rapat, briefing maupun ketika diadakan supervisi. Tujuannya agar komunikasi yang dilakukan menjadikan sarana untuk menjaga stabilitas sekolah sehingga pembelajaran dapat tetap berjalan dengan baik.

Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, kepala sekolah berusaha meningkatkan kualitas kerja guru. Pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Ibu Lilik Suenti menyatakan bahwa :

Faktor yang memengaruhi kinerja guru untuk saat ini diantaranya kemampuan dari guru itu sendiri, dan diberikan motivasi dan arahan oleh kepala sekolah.<sup>7</sup>

Selaras dengan yang diutarakan dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah, Ibu Nanik Stiyowati menyatakan bahwa.

Kemampuan guru memang sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya namun Ibu Kepala

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbegempol pada tanggal 3 November 2020

sekolah selalu memberikan motivasi agar guru dapat mengembangkan kemampuannya.<sup>8</sup>

Selain motivasi, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia. “Lingkungan kerja yang baik nantinya akan membuat sumberdaya manusianya juga akan berkembang dengan baik”, ujar Ibu Lilik Suenti.<sup>9</sup>

## **2. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia guru. Maka pelaksanaannya harus dilakukan dengan baik sehingga dapat menghasilkan hasil yang optimal. Kepala sekolah sebagai pucuk kepemimpinan memberikan teladan yang baik sehingga guru dapat meniru dan mengikuti apa yang dilakukan kepala sekolah ujar bapak Sardi sebagai berikut.

Kepala sekolah memberikan teladan yang baik dalam melakukan kegiatan-kegiatan di sekolah dan memberikan motivasi agar guru dan staff memiliki semangat yang sama sehingga kinerja kami lambat laun juga meningkat secara signifikan.<sup>10</sup>

Selaras dengan itu Ibu Lilik Suenti juga menyatakan hal yang serupa, beliau menyatakan.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Ibu Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum tanggal 4 November 2020

<sup>9</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol pada tanggal 3 November

<sup>10</sup> Wawancara dengan Bapak Sardi selaku tata usaha SMPN 1 Sumbergempol pada tanggal 3 November 2020

Untuk meningkatkan kinerja guru saya memberikan motivasi dan contoh agar pada guru dan staff juga dapat ikut meniru kebiasaan saya yang baik seperti datang tepat waktu dan disiplin tentang administrasi agar pada nantinya ketika ada pengecekan atau supervisi tidak terlalu kelabakan.<sup>11</sup>

Selain memberikan tauladan program kegiatan supervisi yang diberikan kepada guru dan karyawan juga disosialisasikan ketika rapat bulanan. Hal ini dilakukan agar guru dan karyawan dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik dan terkontrol sehingga kinerja dapat dicapai secara optimal.

Fungsi Kepala Sekolah tidakakan terlaksana dengan baik apabila Kepala Sekolah tidak mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk dan tindakan nyata di sekolah diantaranya adalah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan tercapainya peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Sumbergempol, peningkatan kinerja guru adalah relatif bahwa apabila sebuah layanan memenuhi spesifikasi yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ninik Stiyowati selaku waka kurikulum sebagai berikut.

Ibu kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi guna memperdalam ilmu kami sehingga kami memiliki kualitas yang lebih baik.<sup>12</sup>

Sehingga tidak dipungkiri bahwa untuk menarik perhatian masyarakat bahwa SMPN 1 Sumbergempol adalah kinerja yang

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbegempol pada tanggal 3 November

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ibu Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum tanggal 4 November 2020

dihasilkan ditentukan oleh sejauh mana dia memenuhi kebutuhan pelanggan yang dihasilkan secara terus-menerus disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, maka *feedback* dari pelanggan sangat penting untuk dijadikan dasar dalam menentukan derajat mutu yang harus dicapai.

Berdasarkan hasil observasi penulis sekaligus wawancara dengan Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala SMPN 1 Sumbergempol dengan sistem keterbukaan dan demokrasi,<sup>13</sup> mendapat dukungan dari bawahannya untuk memperdayakan guru di sekolah tersebut, sehingga semua kegiatan proses pembelajaran dengan lancar, karena sifat-sifat yang dimiliki kepala sekolah sangat terpuji, karena setiap sesuatu yang diputuskan selalu dimusyawarakan merupakan sosok kepala sekolah yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kemajuan lembaga yang dipimpinnya, selain mengoptimalkan kepemimpinannya kepala sekolah juga berusaha menggali potensi dan kecakapan guru untuk dijadikan kepercayaannya dalam menangani hal-hal yang sifatnya strategis dan penting, selain itu kepala sekolah termasuk orang yang cepat tanggap dan merespon setiap ada informasi baru, sehingga informasi itu secara cepat agar dapat diterima oleh guru pula, terutama dari segi yang ada hubungannya dengan materi pelajaran, kepala

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum tanggal 4 November 2020

sekolah sangat tanggap, sebagaimana telah diungkapkan oleh Sardi salah seorang staff tata usaha yang menyatakan :

Kepala sekolah ini termasuk orang yang tanggap terhadap situasi yang ada, terutama merespon situasi-situasi atau informasi-informasi yang baru, terbukti pada saat di awal-awal menjabat kepala sekolah, saya dipanggil, dan langsung menanyakan apakah ada kendala dalam melakukan pekerjaan dalam mengelola administrasi yang ada.<sup>14</sup>

Kepemimpinan kepala SMPN 1 Sumbergepol dalam memotivasi guru juga di fokuskan pada motivasi instrinsik dan ekstrinsik, dengan cara: Menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru, melibatkan guru dalam setiap kegiatan sekolah, memberi hak kepada guru untuk mengeluarkan pendapat untuk perkembangan-perkembangan sekolah, berusaha untuk memenuhi keinginankeinginan guru dan melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, menciptakan situasi dan hubungan yang harmonis antar guru merupakan hal yang sangat perlu dilakukan oleh seorang kepala sekolah. Hal ini diungkapkan oleh Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

Situasi dan hubungan kerjasama yang harmonis di suatu sekolah memang sangat penting, dalam penerapannya saya menciptakan suasana terbuka maksudnya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat dan keinginankeinginan terhadap perkembangan sekolah dan apabila ada masalah maka akan dipecahkan bersama, dan juga melibatkan guru untuk berbagai

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Sardi selaku waka kurikulum tanggal 3 november 2020

kegiatan. Selain itu juga memberikan penjelasan tentang tujuan yang harus dicapai sekolah.<sup>15</sup>

Kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol juga memiliki kelebihankelebihan termasuk dalam hal manajemen. Kepala sekolah memang disamping sebagai administrator juga sebagai manejer di lembaga yang dipimpinnya, karena manajemen sangat penting bagi keberlangsungan seorang pemimpin. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh Sardi selaku kepala tata usaha menyatakan bahwa.

Kepala sekolah selama menjabat di SMP ini betul akan membenahi dari sebelumnya, contohnya menyangkut soal bidang-bidang yang bukan wewenangnya harus dikelola sesuai dengan peruntukannya. Kerapian dalam administrasi atau tertib administrasi, seperti perangkat mengajar guru, karena perangkat itu banyak macamnya seperti program tahunan, program semester, RPP, agenda mengajar, kalender pendidikan, lembar remidi siswa, lembar pengayaan.<sup>16</sup>

Berkaitan tanggung jawab, kepala sekolah memupuk dan menekankan kepada para guru dan bawahan lainnya untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, menangani masalah dan membuat keputusan. Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala SMPN 1 Sumbergempol ini, memberikan kepercayaan kepada guru-guru yang dianggap mampu dan mau bekerja keras, seperti kepanitiaan penerimaan siswa baru.

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum SMPN 1 Sumbergempol tanggal 4 November 2020

<sup>16</sup> Wawancara dengan Sardi selaku kepala tata usaha SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

Kepala sekolah sebelum memilih guru yang bersangkutan, terlebih dahulu memahami dan mengidentifikasi kemampuan guru, tidak hanya guru yang senior saja yang dianggap mampu, guru juniorpun kalau dianggap mampu oleh kepala sekolah ditunjuk menduduki jabatan yang dianggap substansial. Sebagai mana pernyataan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah menyatakan bahwa.

Setiap tahun bahkan setiap ada momen-momen saya mendelegasikan kepada guru-guru yang dianggap mampu untuk bergabung dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dan ini tidak selamanya menduduki jabatan itu, tetapi setiap kali ada momen bergantian biar terjadi penyegaran, dan saya berusaha untuk menyeimbangkan antara senior dan junior, tidak semuanya tugas itu dijabat oleh yang senior, tetapi saya libatkan juga yang junior, dalam rangka regenerasi, agar saling berbagi pengalaman.<sup>17</sup>

Kepala sekolah memiliki perhatian yang tinggi terutama terhadap tugastugas yang harus dikerjakan, sesuai dengan rencana dan biasanya kepala sekolah jika selesai membagi tugas, selanjutnya kepala sekolah memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan itu dan menyatu dengan guru dalam mengkomunikasikan tentang pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan dan sasaran tugas yang akan dikerjakan, hal ini seperti yang diutarakan oleh Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum.

Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan terhadap guru, bahkan untuk lebih jelas tentang pekerjaan itu tidak jarang kepala sekolah ikut menangani dan terjun mengerjakan sendiri, seperti ada rencana Penerimaan Peserta Didik Baru misalnya, maka dibentuk panitia PPDB, jadi kepala sekolah di situ memberi pengarahan

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

yang sejelas-jelasnya mulai dari bagaimana sistem penerimaan dan berapa banyak jumlah rombel yang ada.<sup>18</sup>

Selain membentuk kondisi lingkungan yang harmonis serta memberikan motivasi kerja terhadap guru dan staff di SMPN 1 Sumbergempol, Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah juga melaksanakan pengawasan/supervisi terhadap kinerja guru dan staff. Hal tersebut selaras dengan yang diutarakan oleh Bapak Sardi selaku Kepala Tata Usaha.

Beliau selain memberikan motivasi dan membentuk lingkungan kerja yang nyaman, Ibu kepala juga memberikan supervisi terhadap para guru dan staff seperti kegiatan yang menjadi awal segala kegiatan yaitu kedisiplinan saat kedatangan. Selain itu dokumen-dokumen administrasi juga beliau supervisi dengan seksama.<sup>19</sup>

Selaras dengan yang disampaikan bapak Sardi peneliti melihat bahwa kegiatan guru juga berjalan dengan baik, dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.<sup>20</sup> Ditempat berbeda Ibu Lilik Suenti juga memberikan pernyataan yang selaras, beliau mengatakan bahwa.

Selain saya memberikan motivasi dan lingkungan kerja sekolah yang mendukung kegiatan belajar mengajar dan meningkatkan potensi diri para guru dan karyawan, saya juga melakukan supervisi setiap satu bulan sekali, melalui rapat rutin. Hal tersebut dilakukan agar guru dan karyawan dapat menjadi individu yang tertib, dari tertib nantinya akan meningkatlah kualitas sumber daya manusianya.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Ibu Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

<sup>19</sup> Wawancara dengan Sardi selaku kepala tata usaha SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

<sup>20</sup> Hasil observasi tanggal 4 November 2020

<sup>21</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

Dari pernyataan diatas dapat diambil bahwa ketertiban menjadi pondasi untuk membentuk dan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada di SMPN 1 Sumbergempol.

### **3. Dampak strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

Penerapan strategi kepala sekolah untuk mengembangkan mutu sumberdaya manusia yang ada di SMPN 1 Sumbergempol pasti memiliki dampak terhadap kinerja guru dan karyawan. Tentunya haruslah memiliki dampak baik bagi keberlangsungan kedepan bagi sekolah.

Dengan membentuk lingkungan kerja yang baik guru menjadi merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif dan efisien. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nanik Setiyowati selaku waka kurikulum menyatakan bahwa.

Dengan lingkungan kerja yang disiplin dan nyaman guru dan staff yang ada di SMPN 1 Sumbergempol menjadi lebih semangat dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.<sup>22</sup>

Hal tersebut juga selaras dengan yang diungkapkan oleh bapak Sardi Selaku kepala staff tata usaha, yang menyatakan bahwa.

Para staff menjadi lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di SMPN 1 Sumbergempol, jadi

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Ibu Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

lingkungan yang dibentuk oleh kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja kami.<sup>23</sup>

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Ibu Lilik Suenti

Lingkungan kerja yang baik tentunya menghasilkan suasana kerja yang nyaman sehingga guru dan karyawan menjadi lebih optimal dalam bekerja,<sup>24</sup>



**Gambar 4.2**

### **Lingkungan SMPN 1 Sumbergempol<sup>25</sup>**

Selain lingkungan yang baik motivasi dari kepala sekolah juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan dan perkembangan mutu sumberdaya manusia yang ada di SMPN 1 Sumbergempol. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh Bapak Sardi selaku kepala tata usaha yang menyatakan bahwa.

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Sardi selaku kepala tata usaha SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

<sup>25</sup> Dokumentasi Lingkungan SMPN 1 Sumbergempol

Peningkatan mutu yang terjadi di SMPN 1 Sumbergempol tak terlepas dari motivasi kepala sekolah yang tak pernah lelah memberikan masukan-masukan terhadap guru dan karyawan yang ada pada lingkungan SMPN 1 Sumbergempol.<sup>26</sup>

Hal tersebut selaras dengan yang diutarakan oleh Ibu Nanik Stiyowati yang mengatakan bahwa.

Kinerja guru menjadi kenaikan yang cukup signifikan, ketika dimotivasi oleh kepala sekolah, terutama seperti saat ini yang kondisinya tidak ada kepastian dalam melakukan proses belajar mengajar dalam jaringan, jadi motivasi dari kepala sekolah sangat berpengaruh besar kepada kami utamanya ke semangat dan upaya kami para guru agar kegiatan belajar mengajar di SMPN 1 Sumbergempol tetap berjalan efektif dan efisien.<sup>27</sup>

Pengaruh motivasi kepala sekolah di SMPN 1 Sumbergempol sangat berdampak positif seperti naiknya jumlah siswa baru pertahun yang membuktikan bahwa masyarakat sekitar kecamatan Sumbergempol mempercayakan pendidikan putra-putrinya ke SMPN 1 Sumbergempol. beberapa hal yang menjadikan orang tua mempercayakan putra putrinya ke SMPN 1 Sumbergempol yaitu sumberdaya manusia yang memadai dan sesuai dengan kualifikasi hampir 80 persen guru sudah memiliki sertifikat pendidik.

Guru kami hampir 80 persen sudah memiliki sertifikat pendidik jadi sudah dapat dipastika bahwa kualifikasi tenaga pengajar kami memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.<sup>28</sup>

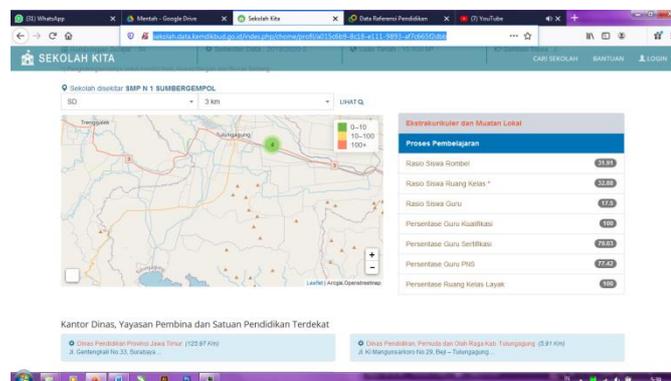
---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Sardi selaku kepala tata usaha SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

<sup>27</sup> Wawancara dengan Ibu Nanik Stiyowati selaku waka kurikulum SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

<sup>28</sup> Wawancara dengan Ibu Lilik Suenti selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol tanggal 3 November 2020

Tutur Ibu Lilik Suenti Selaku kepala sekolah SMPN 1 Sumbergempol. Pernyataan tersebut diperkuat dari dokumen data pokok pendidikan SMPN 1 Sumbergempol.



**Gambar 4.3**

### **Dokumen data pokok pendidikan SMPN 1 Sumbergempol<sup>29</sup>**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa 100 persen guru yang ada di SMPN 1 Sumbergempol sudah sesuai dengan kualifikasi pendidik yang ada, baik dari latar belakang pendidikannya.

## **B. Temuan Penelitian**

Temuan penelitian, mengemukakan data yang diperoleh dari penelitian “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru di SMPN 1 Sumbergempol”.

### **1. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

<sup>29</sup> Dokumentasi data pokok pendidikan (dapodik) SMPN 1 Sumbergempol tanggal 11 November 2020

Berdasarkan data dilapangan terkait fokus penelitian yang pertama dapat ditemukan hasil peneltian, Strategi yang diterapkan kepala sekolah yaitu dengan menerapkan 4 hal utama yaitu :

1. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
2. Memberikan nasehat kepada warga sekolah.
3. Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.
4. Melaksanakan model pembelajaran yang menarik

## **2. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol**

Berdasarkan data dilapangan terkait fokus penelitian yang kedua dapat ditemukan hasil peneltian pelaksanaan kemepimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sumberdaya guru sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah dalam melaksanakan strateginya lebih memberikan contoh kepada para guru dan karyawan.
- b. Kepala sekolah menyampaikan tujan dan strateginya kepada semua guru dan karyawan ketika rapat bulanan.
- c. Kepala sekolah melakukan supervisi setiap bulan guna mengecek kegiatan programnya apakah sudah berjalan atau belum.

## **3. Dampak strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

Dampak yang ada setelah strategi kepala sekolah diterapkan kepada guru dan karyawan yaitu.

- a. Kepercayaan masyarakat meningkat dengan ratanya jumlah siswa baru yang masuk tiap tahunnya.
- b. 76 persen dari seluruh gurunya sudah memiliki sertifikat pendidik.
- c. 100 persen dari gurunya sudah memiliki kualifikasi yang sesuai.

### **C. Analisis Data**

Setelah data di olah dan di sajikan dalam penjelasan dan uraian, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Maka pada bagian ini peneliti memberikan analisis secara sederhana dengan demikian pada akhirnya dapat memberikan gambaran yang diinginkan dalam penelitian ini selama proses penelitian yang di lakukan di SMPN 1 Sumbergempol.

#### **1. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

Menentukan strategi merupakan bagian dari mengelola. Oleh sebab itu kepala sekolah harus melakukan menentukan strategi. Pada dasarnya menentukan strategi memiliki tujuan agar setiap kegiatan memiliki alur langkang yang tepat untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Dalam menentukan strategi kepala sekolah selaalu melihat dengan kondisi dilapangan baggaimanan keadaan yang ada. Strategi juga harus memiliki kesesuaian dengan guru salah satunya dengan cara mengadakan rapat guna membahas arah kedepan yang sasuai dengan kempuan para guru dan karyawan.

**2. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

Kepemimpinan kepala sekolah agar mutu sumberdaya manusia yang ada menjadi lebih baik, tentu memiliki cara tersendiri dalam melaksanakannya. Seperti memberikan contoh perilaku hingga memberikan supervisi rutin kepada setiap guru dan staff yang ada di lingkungan sekolah. Pelaksanaannya juga harus memiliki kekesesuaian terhadap karakter manusia yang dipimpinnya.

**3. Dampak strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SMPN 1 Sumbergempol.**

Tentunya setiap kegiatan yang dilakukan pastilah ada dampak yang timbul, baik itu positif maupun negatif. Lalu bagaimana dampak tersebut akan diolah lagi menjadi hal yang lebih bermanfaat atau justru menghambat proses perkembangan. Kepala sekolah selaku pimpinan tentu dapat mengelola dengan baik sehingga dampak yang timbul merupakan dampak yang positif.