

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Perilaku Positif Guru Pada Sekolah Sekolah Dasar Negeri 010246 Banjar Kecamatan Air Joman Kab Asahan Tahun Pelajaran 2017/2018

Oleh:

Syahrul. S

NIP: 19650612 198712 1 002

(Kepala SD Negeri 010246 Banjar)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Meningkatkan perilaku positif guru dalam Mengefektifkan Pembelajaran melalui kepemimpinan Kepala sekolah di SD Negeri 010246 Banjar Kecamatan Air Joman Kabupaten Asahan Tahun Pelajaran 2017/2018. Penelitian ini tergolong penelitian tindakan sekolah dengan melibatkan 15 orang guru yang perlu ditingkatkan kemampuannya dalam mengefektifkan pengelolaan pembelajarannya. Penelitian dilakukan dengan dua siklus dan masing-masing siklus terdiri atas empat tahapan yakni : perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Indikator kinerja yang ditetapkan adalah: bila terdapat peningkatan kemampuan mengefektifkan pengelolaan pembelajaran.

Dari analisis diperoleh bahwa terjadi peningkatan Perilaku Positif Guru dalam mengefektifkan pengelolaan pembelajaran pada siklus I hal ini ditandai dengan adanya kenaikan signifikan pada tiap siklusnya, yaitu Siklus I Sebesar 60% dan Siklus II Sebesar 80%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat Meningkatkan perilaku positif Guru dalam Mengefektifkan Pembelajaran. Dengan demikian dapat disarankan kepada Kepala Sekolah atau peneliti yang lain bahwa melalui program Pembinaan Profesional guru dapat dipakai sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan Perilaku Positif Guru dalam Mengefektifkan Pembelajaran.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Meningkatkan Perilaku Positif guru

Pendahuluan

Latar Belakang

Di antara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam

memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dia naungi. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu

tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Peran sebagai pengelola pembelajaran (learning manager), peran guru dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat menjaga kelas agar tetap kondusif untuk terjadinya proses belajar seluruh siswa dengan memposisikan agar mampu menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana, di mana ia bertindak sebagai orang sumber (resource person), konsultan kepemimpinan yang bijaksana dalam arti demokratik & humanistik (manusiawi) selama proses berlangsung (during teaching problems).

Dengan demikian bahwa, sangat menarik untuk di angkat dalam tulisan ini secara formal dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Perilaku Positif Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 010246 Banjar Kecamatan Air Joman Kabupaten Asahan Tahun Pelajaran 2017/2018”

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang ingin dipecahkan oleh peneliti. Antara lain:

1. Rendahnya perilaku positif guru
2. Kualitas mengajar guru masih kurang baik.
3. Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru
4. Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pembatasan Masalah

1. Dari empat masalah yang diidentifikasi di atas, masalahnya dibatasi menjadi:
2. a. Rendahnya PrilakuPositif Guru.
b. Kualitas Mengajar Guru masih kurang baik

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah Implementasi Kepemimpinan kepala sekolah yang berkelanjutan mampu meningkatkan prilaku positif guru

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Membuktikan secara ilmiah apakah Implementasi Kepemimpinan kepala sekolah berkelanjutan dapat meningkatkan perilaku positif guru dalam mengajar.
2. Mengetahui langkah-langkah yang tepat dalam melakukan Implementasi Kepemimpinan kepala sekolah agar mampu meningkatkan perilaku positif guru.

Manfaat penelitian

1. Kepada Guru: Guru akan lebih meningkat motivasi guru dalam bekerja sebagai tenaga fungsional di sekolah SD 010246 Banjar Kecamatan Air Joman Kabupaten Asahan Tahun Pelajaran 2017/2018.
2. Sekolah: Tercipta lingkungan yang kondusif dalam mengajar dengan meningkatnya perilaku positif guru.

3. Siswa: Pembelajaran akan lebih aktif dan bermakna.

Kajian Pustaka Kepemimpinan Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pembahasan tentang kepemimpinan menyangkut tugas dan gaya kepemimpinan, cara mempengaruhi kelompok, yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Seperti yang diungkapkan oleh Tim MKDK Pendidikan (2002:102) yaitu :

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa seseorang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Hughes dkk. (1999:26) menjelaskan adanya tiga kondisi yang mewarnai suatu kepemimpinan, yaitu pemimpin (leader), pengikut (follower), dan keadaan (situation). Pernyataan ini menegaskan bahwa kualitas seorang pemimpin, klasifikasi pengikutnya, dan situasi yang mendukung atau tidak akan sangat berpengaruh pada pola dan dinamika kepemimpinan. Kualitas seorang pemimpin terkait kepada kepribadian, kedudukan, statusnya dan lain-lain. Klasifikasi para pengikut diwarnai oleh nilai-nilai, norma-norma, daya kesatuannya, dan lain-lain. Sedangkan situasi yang juga berperan terhadap suatu

kepemimpinan antara lain tanggung jawab terhadap tugas, ketegangan, dan suasana lingkungan.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono (1991:34) seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi seorang pemimpin dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Sejalan dengan konsep tersebut Kartono (1991:53) mengungkapkan bahwa: Fungsi pemimpin dalam organisasi yaitu memprakarsai struktur, menjaga koordinasi dan integritas organisasi, merumuskan tujuan organisasi, menentukan sarana serta cara-cara yang efisien, menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, mengadakan evaluasi, mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, serta melakukan penyempurnaan dalam organisasi.

Yang menjadi fungsi utama kepemimpinan terletak pada jenis perwakilan kelompok yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat menempatkan dirinya melalui saluran-saluran yang khusus direncanakan untuk itu.

Agar kepemimpinan dapat berjalan secara efektif dan efisien hendaklah memperhatikan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan sebagai berikut :

a. Mengambil inisiatif atau prakarsa.

Inisiatif berarti langkah permulaan atau pertama dari sesuatu kegiatan yang bersifat baru. Pemimpin harus mampu memulai kegiatan baru yang belum pernah dilakukannya dan belum pernah dilakukan oleh kelompok

sebelumnya. Dia tampil memelopori kegiatan tersebut, karena ia beranggapan bahwa kegiatan tersebut perlu dimulai sebagai salah satu usaha untuk memecahkan problema-problema yang dihadapi kelompok. Dia tidak puas dengan cara-cara kerja yang bersifat asal jadi sehingga kegiatan tersebut kehilangan makna, tidak berjiwa dan terasa hampa dan layu. Oleh sebab itu dia selalu mencari sesuatu yang baru, karena pada yang baru dia memperoleh kesegaran. Berusaha menciptakan suatu yang baru disebut berkreasi dan kegiatannya disebut kreatif. Orang kreatif berfikir orisinal tidak tiruan atau latah. Ada beberapa jalan untuk mengambil inisiatif, diantaranya:

- 1) Berusahalah mulai dengan hal-hal yang baru
- 2) Biasakan diri membuat catatan-catatan
- 3) Merangsang timbulnya ilham

b. Mengambil Keputusan

Inti dari pekerjaan memimpin adalah mengambil keputusan. Mengambil keputusan berarti melakukan pilihan atas salah satu alternatif yang dianggap terbaik dalam rangka pemecahan suatu problema. Dalam kata lain mengambil keputusan adalah proses berfikir logis.

c. Berkomunikasi

Komunikasi adalah usaha penyampaian ide-ide, informasi kepada orang lain. Berkomunikasi merupakan tugas pokok seorang pemimpin karena melalui saluran-saluran komunikasinya pimpinannya dialirkan. Dalam praktek sehari-hari, pekerjaan memimpin itu terwujud dalam bentuk memberikan perintah-

perintah, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, bimbingan, penjelasan dan sebagainya kepada orang-orang yang berada didalam kelompok kerjanya yang dilakukan dengan lisan atau tulisan dan sebaliknya dia menerima laporan-laporan atas pelaksanaan perintah-perintah dan petunjuk-petunjuk itu, baik secara lisan atau tulisan. Dengan demikian jelaslah bahwa wujud pekerjaan memimpin itu adalah berkomunikasi.

Ada 2 tujuan komunikasi dalam kelompok kerja:

- 1) Penyampaian informasi dan pengertian yang penting bagi usaha kelompok, agar kemampuan kerja dapat meningkat.
- 2) Pembinaan sikap-sikap yang diperlakukan untuk motivasi, kerjasama dan kepuasan kerja, dikalangan kelompok kerja agar kemauan untuk bekerja dan kegairahan kerja menjadi kuat dan bertambah. Jika kedua tujuan di atas tercapai, maka berarti komunikasi berjalan lancar dan pelaksanaan kerja semakin baik.

d. Memotivasi

Kegiatan pokok keempat dari seorang pemimpin adalah memotivasi para pengikut atau anak buahnya, agar mereka senantiasa bergairah melaksanakan tugas yang dipikulkan. Pemimpin yang pandai memotivasi anak buahnya pastilah akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena dapat menciptakan kelompok kerja yang efektif dan produktif.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong manusia untuk melakukan suatu tingkah laku atau tindak tanduk dalam bahasa Inggris disebut behavior. Para ahli ilmu jiwa mengatakan bahwasanya semua

tingkah laku manusia adalah akibat adanya dorongan yang bernama motivasi itu. Tingkah laku disini adalah tingkah laku yang sadar, bukan yang tidak sadar atau yang dilakukan secara reflek. Jadi manusia melakukan sesuatu karena ada maksud atau tujuan yang ingin dicapai oleh manusia untuk memenuhi keinginan-keinginannya yang timbul karena ada kebutuhan-kebutuhan (needs).

Bertolak dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manusia bekerja baik secara sendiri-sendiri atau berkelompok adalah didorong oleh kebutuhan seperti disebut di atas. Jadi yang dicari manusia tidak lain dari pemenuhan kebutuhannya. Kewajiban seorang pemimpin yang bijaksana untuk mengaitkan pencapaian tujuan-tujuan individual tersebut dengan tujuan kelompok atau organisasi sehingga timbullah perasaan kait berkait, saling membutuhkan dan mencapai puncaknya pada perasaan integrasi antara kedua macam tujuan tersebut.

e. Mengembangkan Anggota

Tanggungjawab terpenting seorang pemimpin adalah pengembangan orang-orang yang berada dibawah pimpinannya, sehingga mereka dapat me-miliki kemampuan-kemampuan yang dituntut dari jabatan mereka masing-masing.

Dengan ditunjuknya seseorang untuk memangku jabatan, tidaklah berarti secara otomatis dia sudah akan mampu memenuhi tuntutan jabatannya. Dia harus dibimbing, diberi petunjuk bahkan harus dilatih sedemikian rupa. Lebih-lebih kalau diingat bahwa tuntutan jabatan itu sendiri ikut pula berkembang sesuai dengan

perkembangan zaman, maka latihan itu menjadi mutlak.

Kalau anggota kita tidak dikembangkan secara terus menerus, ada harapan suatu ketika akan terjadi jurang antara kemampuan mereka dengan tuntutan jabatan yang sifatnya dinamis yang dapat menimbulkan krisis yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan-tujuan kelompok atau organisasi.

Banyak pemimpin-pemimpin yang kurang memberikan perhatian atas masalah perkembangan anggota ini. Pemimpin model ini dalam hatinya timbul kekhawatiran, kalau anggotanya berkembang suatu ketika bisa membahayakan kedudukannya dan mungkin bisa menjadi saingannya.

Menurut Onong Uchyana (1977: 19), secara umum fungsi-fungsi kepemimpinan bertujuan:

- 1) Mengembangkan imajinasi
- 2) Mengembangkan kesetiaan
- 3) Pemrakarsaan, penggiatan dan pengawasan rencana
- 4) Pelaksanaan keputusan
- 5) Pengawasan
- 6) Penganugerahan tanda penghargaan

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Bothwell (1988:133) mengemukakan sifat-sifat yang diidentifikasi berhubungan erat dengan kepemimpinan adalah:

Kecerdasan, kemampuan untuk bergaul dengan orang lain, keterampilan teknis dalam bidangnya, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain, kestabilan emosi dan kontrol pribadi, keterampilan perencanaan penyelesaian pekerjaan, kemampuan untuk menggerakkan kelompok, kemampuan untuk berbuat secara efektif, efisien dan tegas.

Dalam Handoko (1995:297) Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- d. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
- f. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inofasi.

Tipe Kepemimpinan

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan

organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan tersebut diperoleh dari pengalaman belajar secara teori maupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin.

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan tipe kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Fandi Tjiptono tipe kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2001:161).

Kepemimpinan kepala sekolah di dalam suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri, karena tipe kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang. Hal demikian sebagaimana diungkapkan oleh Tim Dosen Pengelolaan Pendidikan (2000:103) menguraikan tipe-tipe pemimpin menjadi empat golongan yaitu “tipe otoriter, tipe laissez faire, tipe demokratis, dan tipe pseudo demokratis.” Sedangkan menurut Hendiyat Soetopo (1982:7) mengungkapkan mengenai empat tipe kepemimpinan pendidikan yaitu diantaranya :

- a. Tipe Otoriter
- b. Tipe Laissez-Faire
- c. Tipe Demokratis
- d. Tipe Pseudo Demokratis

Lebih jelas mengenai uraian tipe kepemimpinan pendidikan dapat terlihat dibawah ini, yaitu :

a. Tipe Otoriter

Kepemimpinan kepala sekolah tipe otokratis (authoritarian leadership) ini merupakan tipe kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia, oleh karena itu tipe ini juga merupakan yang paling banyak dikenal.

Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati. Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggotanya. Baginya, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Hal demikian seperti dikemukakan oleh M. Rifai (1982:33) menyatakan bahwa:

Pemimpin otokratis menganggap bahwa yang bertanggungjawab sepenuhnya dan dapat menentukan maju mundurnya sekolah yang dipimpinya. Ia selalu khawatir kalau-kalau sesuatu tidak berjalan menurut yang ia harapkan. Ia menghendaki agar segala sesuatu berjalan sesuai dengan yang ia telah tentukan.

Egonya yang besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya. Berdasarkan nilai tersebut, seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya dalam bentuk :

- Kecenderungan memperlakukan bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi
 - Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas
 - Pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan
- Sikap pemimpin demikian akan menampakkan diri

pada perilakunya dalam berinteraksi dengan bawahannya, misalnya tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya, menonjolkan kekuasaan formal.

Dengan persepsi, nilai, sikap, dan perilaku demikian, seorang pemimpin yang otokratik dalam praktek akan menggunakan gaya kepemimpinan

- Menuntut ketaatan penuh bawahannya
- Menegakkan disiplin dengan kaku
- Memberikan perintah atau instruksi dengan keras
- Menggunakan pendekatan punitif dalam hal bawahan melakukan penyimpangan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah

adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Dalam suatu lingkungan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu utama pemberdayaan guru dan peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab apakah guru dan staf sekolah dapat bekerja secara optimal.

Kultur sekolah dan kultur pembelajaran juga dibangun oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan komunitasnya (Kepala sekolah, guru, dan staf). Besarnya tanggung jawab kepala sekolah digambarkan oleh Sergiovani, Burlingame, Coombs, dan Thurston (1987) dalam Danim (2003:197), bahwa kepala sekolah untuk jenjang dan jenis sekolah apapun, merupakan orang yang memiliki tanggung jawab utama, yaitu apakah guru dan staf dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional

tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tugas-tugas kepala sekolah bersifat ganda, yang satu sama lain memiliki kaitan erat, baik langsung atau tidak langsung. Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan, dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu :

- a. Merumuskan tujuan dan sasaran-sasaran sekolah.
- b. Mengevaluasi kinerja guru.
- c. Mengevaluasi kinerja staf sekolah.
- d. Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi sekolah.
- e. Membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik antar komunitas sekolah.
- f. Menjalin hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat.
- g. Membuat perencanaan bersama staf dan komunitas sekolah.
- h. Menyusun penjadwalan kerja.
- i. Mengatur masalah-masalah pembukuan.
- j. Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal.
- k. Memecahkan konflik antarsesama guru dan antarpihak pada komunitas sekolah.
- l. Merima referal dari guru-guru dan staf sekolah untuk persoalan-persoalan yang tidak dapat mereka selesaikan.
- m. Memotivasi guru dan karyawan untuk tampil optimal.
- n. Melakukan fungsi supervisi pembelajaran atau pembinaan profesional.

o. Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi sekolah.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran/fungsi utama kepala sekolah yaitu, sebagai :

a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti : MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti : kesempatan

melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004:101). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Jones dkk. sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim (2002:59)

mengemukakan bahwa :
“Menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah mereka”.

Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik

C. Perilaku Guru

Definisi perilaku menurut Thurstone yang dikutip Azwar, adalah derajat afek positif atau afek negatif yang dikaitkan dengan suatu obyek psikologis (Saifuddin Azwar. 1988:3). Perilaku adalah keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya (David O. Sears, Jonathan L. Freedman, L. Anne Peplau. 1992:137).

Dari sini perilaku dapat digambarkan sebagai kecenderungan subyek merespon suka atau tidak suka terhadap suatu obyek (Robert S. Feldman. 1987:529). Dalam bahasan ini yang berperan sebagai subyek yaitu guru dan obyek yaitu pekerjaan yang diemban para guru. Perilaku ini ditunjukkan dalam berbagai kualitas dan intensitas yang berbeda dan bergerak secara kontinyu dari positif melalui areal netral ke arah negatif. Kualitas perilaku digambarkan sebagai valensi positif menuju negatif, sebagai hasil penilaian terhadap obyek tertentu. Sedangkan intensitas

perilaku digambarkan dalam kedudukan ekstrim positif atau negatif. Kualitas dan intensitas perilaku tersebut menunjukkan suatu prosedur pengukuran yang menempatkan perilaku seseorang dalam sesuatu dimensi evaluatif yang bipolar dari ekstrim positif menuju ekstrim negatif.

Undang-undang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Pasal 1, UUGD No. 14 tahun 2005). Guru merupakan salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Guru

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku guru adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Winardi (2001:207) menyatakan Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

- 1) Fisiologis
- 2) Kebutuhan Kemanan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk memperoleh dorongan dan daya gerak dalam melakukan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya termasuk profesi sebagai guru dengan baik. Ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

b. Disiplin

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Latin “disibel” yang berarti Pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah proses pelatihan pikiran dan karakter, yang meningkatkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, dan menumbuhkan ketaatan atau kepatuhan terhadap tata tertib atau nilai tertentu (Andrias Harefa, menjadi manusia pembelajar).

c. Kemampuan pembelajaran

Menurut Robbins (2001: 51-52), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan pembelajaran adalah sebuah

penilaian kapasitas seorang individu atas apa yang dapat dilakukan seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Sebagai seorang guru, sangat dituntut untuk memiliki dan mengembangkan kemampuan di bidang mengajar. Berbagai segi yang harus dikembangkan tersebut, yaitu:

1. Kemampuan memahami dan menetapkan tujuan pengajaran.
2. Manfaat dari tujuan ini langkah ini adalah memberikan arah ke mana peserta didik akan dibawa untuk mengalami perubahan.
3. Kemampuan mengelola kelas dengan baik. Seorang guru diharapkan dapat menata berbagai faktor pendukung dalam proses belajar-mengajar di kelas maupun di luar kelas.
4. Kemampuan memilih metode mengajar yang cocok dengan tujuan dan bahan pengajaran. Guru dapat berinovasi dan menerapkan berbagai metode mengajar, untuk memperoleh metode terbaik dalam mengajar.
5. Kemampuan dan keterampilan dalam menyajikan pelajaran. Guru perlu terus mengembangkan kemampuan berbicara yang baik dan lancar, serta pemilihan kata yang tepat.
6. Kemampuan menciptakan suasana belajar yang baik. Suasana yang baik merupakan faktor pendukung terciptanya motivasi belajar yang kuat.
7. Perencanaan dan pelaksanaan evaluasi. Dengan evaluasi, guru dapat mengetahui apakah bahan pengajarannya relevan dan mudah dipahami. Dalam pelaksanaan pembelajaran, kemampuan sangat diperlukan dalam menunjang pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru.

d. Aktualisasi Diri

Menurut Rogers motivasi orang yang sehat adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah bagaimana sebuah keadaan dimana seorang manusia telah merasa menjadi dirinya sendiri, ia mengerjakan sesuatu yang disukainya dan ia mengerjakannya dengan gembira, dengan hati yang bernyanyi. Ia tidak lagi menempatkan keberhasilan dari pekerjaannya kepada ukuran yang biasanya berlaku, yakni penghasilan yang diperoleh dari hasil sebuah kerja.

Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. Ukurannya menjadi berubah sesuai dengan nilai-nilai kehidupan yang dianut dan difahami oleh dirinya. Aktualisasi diri juga dapat diartikan proses bagaimana kita mengembangkan kekuatan diri kita sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa kanak-kanak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis.

e. Komitmen

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang berani setiadan percaya, meski harapannya tidak kunjung terpenuhi dan tidak ada yang dapat dijadikan jaminan olehnya. Ciri utama perilaku guru adalah seorang guru mempunyai

komitmen yang begitu besar terhadap tugasnya. Kecintaan terhadap profesi tersebut diwujudkan dengan mencurahkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan yang terbaik dan optimal pada tugasnya.

Guru yang demikian akan mencintai siswa dan tugasnya. Maka komitmen dapat diartikan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai dan kesediaan untuk mengusahakan kepentingan demi pencapaian tujuan. Sikap guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya.

Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Sekolah Dasar Negeri 010246 Banjar yang beralamat di Banjar Kecamatan Air Joman Kabupaten Asahan Waktu pelaksanaan direncanakan selama Tiga bulan mulai tanggal 14 Januari 2017 s/d 14 Maret 2017.

Perencanaan Tindakan

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian tindakan sekolah yang berlangsung selama 2 siklus. Masing-masing siklus terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan melaksanakan Implementasi Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi supervise tradisional dan supervise klinis yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1. Perencanaan Awal,**
- 2. Siklus pertama:**
 - a. Perencanaan,
 - b. Observasi.
- 3. Siklus**

kedua: a. Perencanaan, b. Pelaksanaan, c. Observasi, d. Refleksi, 4. Pelaksanaan Tindakan:

Tahap perencanaan Awal

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

a. Identifikasi masalah

Pengidentifikasian masalah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan data penyerahan perangkat pembelajaran tahun pelajaran 2017/2018.

b. Penyusunan proposal

Penyusunan proposal dilaksanakan oleh peneliti

c. Mempersiapkan instrument

Pada tahap ini, peneliti menyiapkan seluruh instrument penelitian berupa lembar pengamatan supervise yang terdiri dari data jumlah guru yang membuat administrasi dan pola mengajar dari supervisi yang telah ada.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Analisis persiklus

Siklus I

Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus I dilaksanakan pada tanggal 2 Maret 2017 di Sekolah Dasar Negeri 010246 Banjar Kecamatan Air

Joman Kabupaten Asahan dengan jumlah guru sebanyak 15 orang.

Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru.

Adapun data hasil penelitian pada siklus I adalah sebagai berikut: dari data yang telah terkumpulkan jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor diatas minimat (75%) adalah sebesar 60%.

Siklus II

a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus II dilaksanakan pada tanggal 14 Maret 2017 di Sekolah Dasar Negeri 010246BANJARKecamatan Air Joman Kabupaten Asahan dengan jumlah guru sebanyak 15 orang.

Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru Agama

Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

**Tabel Kegiatan Guru Siklus II
 Tahun Pelajaran 2017/2018**

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1	Nuri Sidabalok	2	2	2	3	3	12	80
2	Surati	3	3	2	3	3	14	93
3	Nurlenni	3	2	3	2	2	12	80
4	Rosdiana	3	3	3	2	3	14	93
5	Faridah	3	3	3	2	3	14	93
6	Misnawati	2	2	2	3	3	12	80
7	Poniyam	3	2	2	2	2	11	73
8	Diah Ashana	2	2	2	2	1	9	60
9	Kasti Panjaitan	3	2	3	3	3	14	93
10	Lamsari Butar Butar	2	2	3	2	3	12	80
11	Dahlia	3	3	3	3	3	15	100
12	Idawati	2	2	3	3	3	13	86
13	Masriani Sirait	3	3	3	3	3	15	100
14	Rini Handayani	2	2	2	2	1	9	60
15	Ade Puspita	3	2	3	2	3	13	86
Jumlah							189	
Jumlah seharusnya= 225 Jumlah yang diperoleh = 189 Rata-rata= 12.6 Prosentase diatas nilai minimal sebanyak= 12 orang atau 80%								

Dari table di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor diatas minimal (75%) adalah sebesar 80%.

Pembahasan

1. Pelaksanaan Perilaku positif Guru

Dalam pelaksanaan kegiatan administrasi pribadi dan kelas, guru telah melaksanakan dengan baik, hal itu terbukti dengan adanya peningkatan prosentase kehadiran. Dari siklus pertama sebanyak 60% meningkat ke siklus II sebanyak 80%. Terdapat peningkatan sebanyak 20%.

2. Perilaku positif Guru

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari data guru, telah terbukti guru sudah mulai aktif

dalam membuat administrasi pribadi dan kelas serta pengelolaan kelas dan inovasi pembelajaran.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang terurai, kami dapat menyimpulkan bahwa: model kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi perilaku positif guru. Sehingga terjadi peningkatan sebesar 20% ,siklus I sebesar 60% meningkat menjadi 80% pada siklus II.

Saran

1. Untuk kawan-kawan kepala sekolah, motivasi merupakan sebuah keharusan dalam meningkatkan profesionalitas guru dan karyawan. Oleh karena

itu jangan bosan dan elah untuk terus mengingatkan dan memberi motivasi.

2. Untuk pengawas diharapkan masukan dan pengarahan yang lebih memotivasi para guru, agar didapat perilaku positif yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, M.Pd., Ir. Hadi, M.T Sahlan. (2005) .Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi. Bandung: Dewa Ruchi.
- Asfandiyar. (2009). Kenapa Guru Harus Kreatif?. Bandung: Mizan.
- Bambang Budi Wiyono. 2000. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Jabatan di Sekolah Dasar. (abstrak) Ilmu Pendidikan: Jurnal Filsafat, Teori, dan Praktik Kependidikan. Universitas Negeri Malang.
- David O. Sears, Jonathan L. Freedman, L. Anne Peplau. 1992. Psikologi Social. Jakarta: Erlangga.
- Dr. Bafadal Ibrahim, M.Pd.. (2003). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta : Bumi Aksara.
- Drs. M. Purwanto Ngalim, MP.. (2008). Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung : Rosda.
- Furqon. (2004). Statistika Terapan Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. (1991). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? Jakarta: Rajawali Press.
- Khotimah Khusnul. Kreativitas Guru. [On Line]. Tersedia: <http://www.digilib.unnes.ac.id> [14 Januari 2010]
- Leman Dr. Martin. (2000). Disiplin anak. Tersedia: <http://www.ppi-india.org> (28 Oktober 2010)
- Mulyasa, E. (2003). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prof. Dr. H. Suhardan Dadang, M.Pd.. (2010). Supervisi Profesional. Bandung: Alfabeta.
- Rahman (at all). 2006. Peran Strategis Kapala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jatinangor: Alqaprint.
- Robbins, Stephen.P. (2001). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi Keempat). (Terjemahan: Halida & Dewi Sartika). Jakarta: Erlangga.
- Robert S. Feldman. 1987. Understanding Psychology. New York: McGraww-Hill Co.
- Saifuddin Azwar. 1988. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Liberty.
- Sardiman AM, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar,

- PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996.
- Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan melalui Permendinas No. 13 Tahun 2007 pada tanggal 17 April 2007.
- Sudarwan Danim. 2002. Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sudrajat Akhmad. (2000). Kompetensi guru dan peran kepala sekolah 2, Tersedia:<http://www.psb-psma.org/content/blog/peran-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-kompetensi-guru>. (28 Oktober 2010)
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D. Bandung: Alfabeta.
- Tim Administrasi Pendidikan. (2009). Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kompetensi Kepala Sekolah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. (1984). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahyudi. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization). Bandung: Alfabeta.