

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Masniar¹ dan Tobari²

¹SD Negeri 25 Pulau Rimau, ²Universitas PGRI Palembang

e-mail: niaroke67@gmail.com

Abstrak- Tujuan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah, meliputi; (1) disiplin; (2) komitmen; (3) kemampuan dan (4) tanggung jawab guru. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan pedoman wawancara, pedoman observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan pengawas di SD Negeri 25 Pulau Rimau. Hasil penelitian; (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, adalah gaya memberitahukan (telling), selain gaya telling, kepala sekolah juga menerapkan gaya situasional; (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru yaitu gaya selling (konsultatif) dengan mengarahkan guru untuk menyelesaikan tugasnya; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru, yaitu gaya partisipatif yang diterapkannya pada saat rapat; dan (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru, ialah gaya delegatif yaitu melakukan sharing authority kepada anggota untuk melaksanakan tugas organisasi. Diharapkan kepada pengawas dan kepala sekolah supaya dapat memberikan dorongan dan arahan dalam kerja tentang disiplin, komitmen, kemampuan dan tanggung jawab guru secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kerja di sekolah.

Kata Kunci- Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract- *The principal's leadership style is a pattern of consistent behavior that is shown by the leader and known to other parties when the leader tries to influence the activities of others. The research objective was to determine the leadership style of the principal, including; (1) discipline; (2) commitment; (3) ability and (4) teacher responsibility. Qualitative approach with descriptive method, data collection techniques carried out by interview guidelines, observation guidelines, and documentation studies. Subjects of the study were principals, teachers and supervisors at Elementary School 25 Pulau Rimau. The results of the study were found; (1) the principal's leadership style in improving teacher discipline, is the style of telling (telling), in addition to style telling, the principal also applies a situational style; (2) the principal's leadership style in increasing teacher commitment is the style of selling (consultative) by directing the teacher to complete the task; (3) the principal's leadership style in enhancing the ability of the teacher, namely the participatory style that is applied during the internal meeting of the teacher council and other meetings; and (4) the principal's leadership style in increasing teacher responsibility, is a delegative style, namely sharing authority with members to carry out organizational tasks. It is hoped that supervisors and principals can provide encouragement and direction in work on discipline, commitment, ability and responsibility of teachers effectively and efficiently to improve work in schools.*

Keywords- *Leadership Style, Principal, Teacher Performances*



PENDAHULUAN

Kepala Sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu

dan berwawasan kemandirian. Kepala Sekolah diberi wewenang dan tanggung jawab untuk mengkoordinasikan tujuan

bersama berdasarkan visi dan misi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain untuk bekerja serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Mulyasa (2013) menyatakan; (1) efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi; (2) kepemimpinan yang kuat dan demokratis; (3) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional; (4) tumbuhnya budaya mutu; serta (5) teamwork yang cerdas, kompak, dan dinamis. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Surya (Kunandar, 2009) Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Usman (2012) Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu". Kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru bekerja sambil, baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesinya. Realita pada SD Negeri 25 Pulau Rimau

menunjukkan bahwa peran guru SD di sekolah dalam menyampaikan materi pelajaran belum dapat dilakukan secara optimal mengingat persediaan alat peraga belum memadai, sehingga dalam menyampaikan materi pelajaran kurang berdampak positif bagi peningkatan mutu pembelajaran. Guru kurang bertanggung jawab dalam mengajar di kelas, karena guru mengajar bukan dari hati nurani tetapi karena perintah atasan, sehingga selalu mendapat tekanan baik pada saat proses pembelajaran maupun dalam meningkatkan motivasi siswa.

Kata lead (memimpin) berasal dari kata Anglo Saxon yang umumnya dipakai dalam bahasa Eropa Utara yang artinya jalan atau jalur perjalanan kapal laut. Menurut Gardner (Usman 2013:307) "pemimpin-peminpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, memengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya. Menjadi contoh berbeda dengan memberi contoh". Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan untuk mencapai tujuan organisasi. Wahjosumidjo (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan diterjemahkan ke dalam sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemua

secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Mulyasa (2013) mengemukakan bahwa kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Kepala sekolah yang baik adalah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud bukan diklaim oleh seorang pemimpin atau oleh mereka yang akan dipromosikan atau mempromosikan diri duduk pada posisi itu, melainkan kualitas atas dasar pengakuan bawahan atau masyarakat.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan yang unggul dibangun dari nilai-nilai (values). Maxwell (Karwati dan Priansa 2013) bahwa orang harus percaya dulu kepada pemimpin, baru visinya. Kepercayaan merupakan landasan dari kepemimpinan. Ini berarti bahwa visi, misi, maupun tujuan sekolah akan berhasil jika guru, staf, dan pegawai lainnya percaya terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Tugas pokok kepala sekolah terdiri dari pencipta komunitas pembelajar, leader, manager, dan supervisor. Tugas kepala sekolah sebagai leader merefleksikan tugasnya sebagai inovator, dan motivator. Sedangkan tugas kepala sekolah sebagai

manager merepresentasikan tugas kepala sekolah sebagai administrator, karena kegiatan catat-mencatat merupakan salah satu fungsi manager yaitu reporting. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah melaksanakan supervisi, yaitu kegiatan profesional dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah dan komponennya secara keseluruhan. Mc.Ewan (dalam Supardi 2013) menyarankan setiap kepala sekolah yang ingin menjadikan kepemimpinan pengajarannya lebih efektif, perlu memahami dan melaksanakan peran-peran kepemimpinan pengajaran. Kepala sekolah bertugas menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya (Kristiawan, dkk 2017).

Peranan yang harus diemban oleh seorang kepala sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (Harun 2009), yaitu sebagai; (a) educator; (b) manager; (c) administrator; (d) supervisor; (e) leader; (f) innovator; dan (g) motivator; Ketujuh tugas kepala sekolah tersebut di atas, sangat populer dengan akronim EMASLIM. Berdasarkan Kepmendiknas Nomor 162 Tahun 2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa "tugas kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate creator.

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara

konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Secara umum, Karwati dan Priansa (2013) mengemukakan “tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*”.

Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Karwati dan Priansa (2013) menyatakan “empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan oleh kepala sekolah, yaitu gaya kepemimpinan perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif”. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Hersey dan Blanchard (Wahyudi 2012) mengemukakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pada suatu sekolah harus mengusahakan dengan maksimal agar keefektifan perilaku kepeimpinannya dapat terwujud. Pemimpin yang efektif, dapat menjalankan organisasi sekolah dengan baik, pola komunikasi dapat berlangsung dengan lancar, memiliki metode dan prosedur yang jelas, dan seluruh personalia sekolah dapat diorganisasikan dengan baik untuk menjalankan tugasnya masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati bersama (Kristiawan, dkk 2017).

Menurut Reitz (Fattah, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin meliputi; (1) Kepribadian; (2) Pengharapan dan perilaku atasan; (3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan; (4) Kebutuhan tugas; (5) Iklim dan kebijakan organisasi; (6) Harapan dan perilaku rekanan. Perilaku pemimpin itu secara garis besar dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sifat-sifat yang dimiliki pemimpin, perilaku atau fungsi pemimpin terhadap kelompok yang dipimpinnya, dan situasi internal dan eksternal lembaga yang bersangkutan.

Kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah unjuk kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Smith (Usman, 2012) menyatakan bahwa performan atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. Artinya, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi

oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sedangkan motivasi adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan sesuatu. Kepuasan kerja akan tercipta oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan, seperti kepemimpinan, iklim kerja, dan hubungan kerja yang manusiawi. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan unsur-unsur: kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional, dan kuantitas kerja. Gie (Wiyani 2013) mengartikan "disiplin sebagai suatu keadaan tertib yang mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati". Dalam membina kedisiplinan pada peserta didik di kelas, guru sebagai manajer kelas memiliki peran untuk mengarahkan apa yang baik, menjadi teladan, sabar, dan penuh pengertian. Guru harus mampu menumbuhkan kedisiplinan peserta didik, terutama disiplin diri. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu

karakteristik pada kinerja individu, yang akhirnya akan nampak pada peningkatan produktivitas kerjanya. Kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar-standar yang ditentukan sebelumnya. Produktivitas dalam pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Indikator efektivitas dalam pendidikan menurut Uhar (Barnawi dan Arifin 2012) mengemukakan upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna yang lebih mendalam tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri 25 Pulau Rimau. Penelitian ini telah dilaksanakan pada SD Negeri 25 Pulau Rimau Lhoksumawe, dengan diobservasikan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah serta teman-teman sejawat.

Sedangkan waktu penelitiannya selama 1 bulan, yaitu pada bulan November 2018. Pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, penulisan laporan, seminar hasil penelitian, revisi dan percetakan laporan.

Subjek penelitian merupakan sumber data yang memberikan kejelasan data mengenai persoalan yang dikaji. Konsep subjek penelitian berhubungan dengan apa atau siapa yang diteliti. Satori dan Komariah (2010) mengatakan "subjek penelitian merupakan entitas yang mempengaruhi desain riset, pengumpulan data, dan keputusan analisis data". Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, pengawas dan guru-guru pada SD Negeri 25 Pulau Rimau Lhoksuemawe dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, sebab dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif peneliti merupakan instrumen pokok. Menurut Riduan (2010), Instrumen penelitian menjelaskan semua alat pengambilan data yang digunakan, proses pengumpulan data dan teknik penentuan kualitas instrumen (validitas dan reliabilitasnya). Peneliti membuat sendiri seperangkat pedoman observasi, pedoman wawancara, dan studi dokumentasi yang digunakan sebagai panduan umum dalam proses pencatatan. Untuk memperoleh data yang sah dan akurat, terutama yang diperoleh lewat observasi dan wawancara diperlukan teknik pemeriksaan.

Salah satu teknik yang digunakan adalah memeriksa derajat kepercayaan. Satori dan Komariah (2010) menjelaskan bahwa uji keabsahan; Penelitian kualitatif dinyatakan absah apabila memiliki derajat keterpercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah utama untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Usman dan Akbar (2009) menyatakan bahwa dalam pengumpulan data, si peneliti harus terjun sendiri ke lapangan secara aktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipasi, wawancara, dan dokumentasi.

Data dan informasi yang telah diperoleh akan dianalisis dengan pola kualitatif dan diinterpretasikan secara terus menerus mulai awal penelitian sampai berakhir penelitian. Menurut Usman dan Akbar (2009) Analisis data terdiri tiga alur kegiatan yang secara bersamaan, yaitu; (1) reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan; (2) penyajian data adalah pengdeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan kesimpulan dan pengambilan tindakan; dan (3) Penarikan kesimpulan atau verifikasi, merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif untuk kesimpulan dan melakukan

verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh subjek tempat penelitian itu dilaksanakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, yaitu kepala sekolah berusaha menjadi teladan di lingkungan sekolah dengan cara datang lebih awal dan pulang paling akhir. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, yaitu gaya memberitahukan (telling). Gaya kepemimpinan telling ini dilakukan oleh kepala sekolah pada saat rapat dewan guru, dengan gaya telling kepala sekolah setiap pagi, dengan duduk di kantor dewan guru, ia memantau setiap guru yang datang dan langsung mengingatkannya bila saat jam mengajar tiba. Selain gayatelling, kepala sekolah juga menerapkan gaya situasional. Dalam gaya ini, situasi yang mendesak perlu kehadiran kepala sekolah untuk mengambil keputusan dalam situasi yang sulit atas kedisiplinan untuk meningkatkan kinerjanya.

Komitmen guru merupakan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Gaya yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah gaya selling. Gaya ini dapat mengarahkan guru-guru dalam meningkatkan komitmen kerja baik dalam pembelajaran maupun menyusun administrasi sekolah. Selain itu, dengan

gayaselling kepalamenerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan tanggung jawab guru.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.(Mulyasa 2013) menyatakan disiplin sekolah dapat diartikan sebagai keadaan tertib, ketika guru, kepala sekolah dan staf, peserta didik yang tergabung dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

Dengan banyaknya perilaku negatif dan penyimpangan di sekolah menunjukkan pentingnya disiplin sekolah. Ada bermacam-macam gaya yang dapat diterapkan kepala sekolah, tetapi untuk mendisiplinkan guru, staf dan siswa, maka kepala sekolah cocok menerapkan gaya instruktif (telling). Wahyudi (2012) menyebutkan; Gaya instruktif diterapkan pada guru yang tidak mampu dan tidak berani memikul tanggung jawab, bila menjalankan tugas membutuhkan penjelasan, pengaturan/pengarahan dan supervisi secara khusus. Pada gaya instruktif, kepala sekolah lebih dominan dalam memberikan pengarahan tentang tugas terhadap guru dan sedikit dalam perilaku hubungan (tugas tinggi dan hubungan rendah). Selain gaya instruktif, kepala sekolah juga menerapkan gaya situasional guna untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap

responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen guru merupakan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Dalam meningkatkan komitmen guru, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling). Wahyudi (2012) mengemukakan Kepala sekolah secara terus menerus memberikan suporting agar guru terbiasa mengerjakan tugas secara benar dan melatih guru untuk memberikan saran-saran terhadap kebijakan organisasi.

Penerapan gaya konsultatif ini, kepala sekolah masih menunjukkan perilaku mengarahkan tugas guru dan sering memberikan dorongan terhadap penyelesaian tugas (tugas tinggi dan hubungan tinggi). Kompetensi dapat dipahami sebagai kecakapan atau kemampuan. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat (lifelong learning process). Menurut Rusman (2013), kompetensi guru, yaitu kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Dalam meningkatkan kemampuan guru, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Wahyudi (2012) mengemukakan kepala sekolah harus membuka diri bagi terselenggaranya dialog yang konstruktif dan memperhatikan secara aktif usaha-usaha yang mendukung kemampuan guru. Selain gaya partisipatif, kepala sekolah juga menerapkan gaya demokratis. Engkoswara dan Komariah

(2011) menyatakan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai dengan potensinya.

Tanggung jawab guru bukan sekedar mentransfer ilmu pengetahuan kepada anak didik. Tanlain, dkk. (Sagala 2013) menyebutkan poin yang menjadi tanggung jawab guru, antara lain: "Mematuhi norma dan nilai kemanusiaan, menerima tugas mendidik bukan sebagai beban, tetapi dengan gembira dan senang hati, menyadari benar apa yang dikerjakan dan akibat dari setiap perbuatannya itu, belajar dan mengajar memberikan penghargaan kepada orang lain termasuk kepada anak didik, bersikap arif bijaksana dan cermat serta hati-hati, dan sebagai orang beragama melakukan kesemua yang tersebut di atas berdasarkan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cocok diterapkan dalam meningkatkan tanggung jawab guru ini adalah gaya delegatif. Wahyudi (2012) menyebutkan; dalam gaya delegatif, kepala sekolah sedikit sekali memberikan pengarahan, karena para guru dapat menjabarkan program-program institusi dan melaksanakan dengan, para guru dapat mengatasi persoalan secara mandiri dan memutuskan solusi yang terbaik untuk kepentingan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Selanjutnya, selain gaya delegatif kepala sekolah juga menerapkan gaya demokratis dalam meningkatkan tanggung jawab guru.

DAFTAR PUSTAKA

1. Barnawidan Arifin, Mohammad. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
2. Engkoswara dan Komariah, Aan. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
3. Fattah, Nanang. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. RemajaRosdakaryawan.
4. Harun, Cut Zahri. (2009). *Manajemen SumberDaya Pendidikan*. Yogyakarta: PenaPersada.
5. Karwati, Euis. dan Priansa, Donni Juni. (2013). *Pendidikan (KTSP), dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. Kelas yang Kondusif. jogjakarta: Ar-RuzzMedia.
6. Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
7. Mulyasa, E. (2013). *Manajemen danKepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
8. Riduwan.(2010). *Metode dan Teknik MenyusunTesis*. Bandung: Alfabeta.
9. Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran*:
10. Satori, Djam'an dan Komariah, Aan. (2010). *Metodeologi Penelitia Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
11. Supardi. (2013). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Rajawali Pers.
12. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta Depdiknas.
13. Usman, Husaini. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Ed.4 Jakarta: PT. Bumi Aksara.
14. Usman, Nasir. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
15. Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
16. Wahyudi.(2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: