**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER**

**DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KINERJA GURU**

**DI SDN 02 JOSENAN KOTA MADIUN**

**1Juarman, 2Nanda Nurrosyidah Rahmawati, 3Dwi Lestari**

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Ponorogo

[1juarmanalfaraby@gmail.com](mailto:1juarmanalfaraby@gmail.com), [2nandarahma32@gmail.com](mailto:2nandarahma32@gmail.com), [3tariloves99@gmail.com](mailto:3tariloves99@gmail.com)

**Abstrak**

*Peran kepala sekolah sebagai leader sangat dibutuhkan dalam meningkatkan disiplin kinerja guru, karena ia merupakan kunci utama keberhasilan proses pembelajaran bagi peserta didik di sekolah. Artikel ini berupaya menjawab bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif model studi kasus dengan teknik pengumpulan data secara wawancara langsung, Analisis data dilakukan dengan mereduksi data, display data, dan mengambil kesimpulan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun mengacu pada perannya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah, mengembangkan inovasi, membangun motivasi kerja, melakukan komunikasi, menangani konflik, dan mengambil keputusan*.

***Kata Kunci:*** *Kepala Sekolah, Leader, Disiplin Kinerja Guru*

**Abstract**

*The role of the headmaster as a leader is needed in improving the teacher's performance discipline, because it is the key to the success of learning process for learners in school. This article seeks to answer how the role of headmaster as leader in improving the performance discipline of teachers at SDN 02 Josenan Kota Madiun. This research is a qualitative research model of case studies with data collection techniques in a live interview, data analysis is done by reducing data, display data, and taking conclusions. The result of this research shows that the role of the principal as leader in improving the performance discipline of teachers at SDN 02 Josenan Kota Madiun refers to its role to realize the vision, mission, and objectives of the school, develop innovations, build Work motivation, communication, conflict handling, and decision making.*

**Keywords**: *Headmaster, Leader, Teacher Performance Discipline*

**PENDAHULUAN**

Dinamika pendidikan saat ini tidak lepas dari sebuah masalah. Salah satu masalah yang masih menjadi perbincangan hangat dikalangan dunia pendidikan yaitu masalah disiplin kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Disiplin guru merupakan aspek terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, disiplin sangat dibutuhkan agar tidak ada penyimpangan dan kelalaian yang dilakukan oleh guru di sekolah tersebut. Masalah penerapan disiplin kinerja guru bukan suatu hal yang mudah dilakukan oleh seorang kepala sekolah, akan tetapi merupakan sebuah tanggung jawab besar. Disamping itu, disiplin juga berkaitan dengan nilai-nilai tingkah laku seseorang, baik menyangkut pribadi maupun kelompok di sebuah sekolah. Namun apabila disiplin ini dikerjakan oleh guru dengan baik, maka tujuan yang akan dicapai dapat terealisasi, begitu juga sebaliknya. Apabila disiplin tersebut tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan, maka tujuan yang dicapai tidak akan maksimal.

Kepala sekolah selaku leader tertinggi disebuah sekolah tentunya harus berperan aktif dalam mengatasi masalah di atas, karena kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai kekuatan penggerak kehidupan sekolah, akan tetapi kepala sekolah harus mampu berperan dalam memahami tugas dan fungsi guru yang ada demi tercapainya keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Sebagaimana diketahui, dari hasil observasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SDN 02 Josenan Kota Madiun. Dalam segi pengawasan leader terlihat masih kurang memberikan sanksi tegas terhadap guru yang melanggar aturan seperti keterlambatan dalam kehadiran dan meninggalkan sekolah sebelum waktunya. Mereka terkadang meninggalkan sekolah bila jam belajar mengajar mereka telah usai yang tidak sesuai dengan jam pelajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Selain itu, mereka juga sering meminta bantuan tenaga kependidikan yang ada dalam menilai dan memeriksa setiap tugas-tugas yang diberikan kepada peserta didik, sehingga kurangnya efektivitas dalam pencapaian organisasi sekolah secara tepat.

Berangkat dari uraian di atas, pentingnya peran kepala sebagai leader dalam mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi yang ada. Maka dengan itu, artikel ini akan berupaya menjawab bagaimana peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun? Mengacu pada rumusan masalah yang akan dicapai, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. Penelitian ini nantinya akan bermanfaat dalam rangka meningkatkan disiplin kinerja guru dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien di sekolah.

Kepemimpinan atau leadership dapat diartikan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mau berjuang, bekerja secara sukarela, dan penuh antusias untuk mencapai tujuan kelompok (Burhanuddin, 1994:61). Definisi tersebut senada dengan pendapat Wahjosumidjo bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan kelompok (Wahjosumidjo, 1998:28). Jadi segala bentuk kepemimpinan yang ada adalah tanggungjawab terbesar bagi seorang leader dalam memimpinnya. Kesalahan dalam kepemimpinan akan berdampak buruk dan mengakibatkan gagalnya organisasi dalam menjalankan misinya (Hasibuan, 2001:167), sebab kepemimpinan sangat menentukan arah dan tujuan dan proses pemberian bimbingan serta menciptakan iklim kinerja yang dapat mendukung pelaksanaan proses pendidikan secara keseluruhan. Istilah kepemimpinan sebagaimana disinggung sebelumnya mengacu dari kata pemimpin atau leader. Hasibuan mencoba mengelompokan istilah leader kedalam dua point: pertama, leader adalah seseorang yang menggunakan kewenangannya dan mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai suatu organisasi tertentu. Kedua, leader adalah orang yang memiliki sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*) Dengan demikian, pendapat tersebut dapat ditarik benang merah bahwa leader merupakan orang yang mempunyai sifat kepemimpinan dalam menggunakan wewenang untuk mengarahkan bawahan melakukan suatu pekerjaannya demi tercapai tujuan organisasi tertentu.

Dilain pihak, leader juga diartikan sebagai seseorang yang memiliki kecakapan dan keterampilan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Koontz, adapun keterampilan yang harus dimiliki seorang leader dalam mencapai tujuan tersebut meliputi: a) otoritas pemimpin, b) kemampuan menyatukan *human resources*, c) mengembangkan iklim kerja, d) mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan (Konntz, 1990:82). Keempat keterampilan tersebut harus dimiliki seorang leader dapat mencapai tujuan pendidikan. Disamping itu, dituntut juga untuk memiliki banyak kelebihan dan kecakapan dibandingkan anggota lainnya seperti kelebihan moral, semangat kerja, skill, kecerdasan, keuletan, dan sebagainya (Hanafiah, 2018:68-92). Sebagai seorang leader kepala sekolah harus mampu dalam memimpin, melaksanakan, merencanakan, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, memberi sanksi terhadap para pelanggar, menindak, dan bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya (Purwanto, 2002:65). Dengan demikian, adanya keterampilan dan kecakapan yang dimiliki, maka akan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi lebih baik, berkompeten dan berdampak positif terhadap pelaksanaan proses pendidikan yang ada di sekolah.

Elsbree mengatakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah harus mencakup empat aspek yang meliputi: a) personality; kepala sekolah yang efektif harus memelihara hubungan baik secara umum seperti memiliki sifat bersahabat terhadap orang lain, responsive, antusias, murah hati, spontan, percaya diri, bebas dari rasa takut dan kebimbangan. b) purpose; kepala sekolah selaku pimpinan kelompok harus mampu memformulasikan tujuan organisasi dan menginformasikan kepada bawahannya untuk bekerjasama guna mencapai tujuan. c) knowledge; kepala sekolah harus mempunyai otoritas, pengetahuan luas, dan keputusan tepat dan mantap. d) professional skill; kepala sekolah harus memiliki keterampilan profesional yang efektif dalam fungsi-fungsi administrasi pendidikan (Hidayati, 1999:67). Kualitas kepemimpinan di atas yang telah dimiliki kepala sekolah akan dapat berpengaruh baik terhadap kemajuan lembaga pendidikan, karena kualitas sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan disiplin kinerja guru menjalankan tugas sebagai seorang pendidik.

Disiplin sebagaimana dikatakan Mardiatmadja berasal dari kata “disipel” berarti pengikut yang sungguh-sungguh dan yakin dengan ketentuan ajaran-ajaran pimpinannya (Mardiatmadja, 1988). Sedangkan kinerja guru adalah sebuah istilah yang berasal dari kata “job performance/actud performance” berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pencapaian hasil kinerja tersebut dilakukan berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan dan keberhasilan kinerja berkaitan dengan kepuasaan kerja seseorang (Usman, 2007:100). Jadi, Disiplin kinerja guru dapat diartikan sebagai ketaataan seorang guru terhadap ketentuan ajaran pemimpinnya yang diperoleh berdasarkan standar dan alat ukur tertentu guna mencapai kepuasan kerjanya. Disiplin kinerja guru sangat berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah, karena seorang kepala sekolah selaku leader harus mampu membantu guru dalam mengembangkan pola dan standar perilakunya serta melaksanakan aturan untuk meningkatkan disiplin kinerjanya.

Disisi lain, disiplin kinerja guru merupakan bagian/variabel terpenting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena disiplin sebagai penunjang tercapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, apabila para guru yang ada didalamnya tidak mengikuti peraturan yang telah berlaku, maka tujuan organisasi yang diinginkan sulit tercapai. Disamping itu, disiplin juga diperlukan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, dan kelalaian terhadap guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Maka dengan demikian, disiplin tersebut bertujuan untuk mengubah tingkah laku guru agar tetap mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, sehingga pada akhirnya guru memiliki disiplin dan loyalitas kerja yang tinggi, masuk tepat pada waktunya, dan pulang pada waktunya serta mentaati semua tata tertib yang telah berlaku.

Wether dan Davis sebagaimana dikutip Usman menyebutkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kemampuan (ability = knowledge + skill), dan motivasi (motivation = attitude + situation) (Ibid, 2007:74). Berdasarkan rumusan tersebut dikatakan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukan oleh guru baik secara kualitas dan kuantitas. Faktor kemampuan sangat membantu hasil perpaduan antara kecakapan dengan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Pendapat Wether dan Davis di atas senada dengan pernyataan Hasibuan yang dikutip Suhardiman bahwa hasil suatu kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Suhardiman, 2012:126). Dengan demikian, demi tercapai hasil kinerjanya maka seorang guru harus mampu memenuhi dua hal, yaitu memiliki kapabilitas dan loyalitas. Kapabilitas yakni guru harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya kepada peserta didik, dan memiliki kemampuan teoritik tentang cara mengajar yang baik mulai perencanaan, implementasi hingga evaluasi pembelajaran. Sementara loyalitas yakni seorang guru loyal terhadap tugas-tugas keguruan, tidak semata hanya berada di dalam kelas, akan tetapi juga di luar kelas.

Sebagaimana telah disinggung sebelumnya, dalam upaya mengetahui hasil kinerja atau prestasi seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar, maka dibutuhkan alat ukur yang sesuai dengan standar-standar tertentu agar dapat memperoleh hasil kinerja atau prestasi yang dicapai. Oleh karena itu, hasil kinerja atau prestasi guru hanya dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerjanya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Untuk keperluan terhadap penilaian kinerja guru, maka dibutuhkan adanya informasi yang berkualitas dan valid sehingga mampu menggambarkan kinerja guru secara baik serta diperlukan juga suatu perencanaan yang lebih mantap bagi karier mereka masing-masing. Dengan demikian, dapat ditarik benang merah bahwa penggambaran dan perencanaan yang tepat terhadap penilaian kinerja guru akan dapat memperoleh hasil baik bagi kedisiplinan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik.

Menurut Fattah, seorang guru yang bermutu dapat dilakukan penilaian kinerja yang mencakup lima faktor utama diantaranya: 1) kemampuan profesional, kemampuan intelegensi, sikap dan prestasi dalam bekerja; 2) upaya profesional, guru mentransformasikan kemampuan profesionalnya ke dalam proses belajar mengajar; 3) ketepatan waktu yang diberikan untuk kegiatan profesional, yakni intensitas waktu seorang guru untuk tugas profesionalnya; 4) kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, yakni guru harus mendukung proses belajar mengajar sampai tuntas dan benar; dan 5) kesejahteraan yang diberikan kepada guru harus memadai (Usman, 2007:105). Dengan demikian, maka penulis menyimpulkan bahwa pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja seorang guru dapat dilakukan dengan berbagai macam cara. Apabila tidak menutup kemungkinan mutu guru-guru akan meningkat begitu juga profesionalismenya akan semakin baik dan lebih mantap.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. Teknik pengumpulan data adalah observasi dan wawancara secara langsung dengan kepala sekolah. Adapun teknik analisis data yang digunakan dengan mereduksi data, display data, dan mengambil kesimpulan dari data yang telah terkumpul. Reduksi data dilakukan dengan melakukan proses pemilihan, pemuatan perhatian pada penyederhanaan atau peningkatan data dalam bentuk uraian atau laporan terperinci. Display data berupaya menyajikan data dengan cara melihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari data penelitian untuk mempermudah dalam membaca data, maka data yang telah direduksi selanjutnya disajikan dengan cara menggabungkan informasi yang tersusun dalam satu bentuk yang mudah dilihat untuk dikaji. Dan mengambil kesimpulan guna mencari makna terhadap data yang dikumpulkan dengan cara mempelajari pola, persamaan, tema, perbedaan, dan hal yang paling banyak timbul.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Mewujudkan Visi, Misi,

dan Tujuan Sekolah

Mengembangkan

Inovasi

Membangun

Motivasi Kerja

Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader

Melakukan

Komunikasi

Menangani

Konflik

Mengambil

Keputusan

Gambar 1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader di SDN 02 Josenan Kota Madiun

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diperoleh hasil bahwa peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 02 Josenan meliputi: mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Untuk mencapai sebuah visi, misi, dan tujuan sekolah tersebut, kepala sekolah selaku leader harus mampu meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam upaya meningkatkan disiplin kinerja guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun, maka kepala sekolah sebagai leader harus memulainya dengan mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Sebagaimana hasil dari observasi di lapangan menunjukkan bahwa visi SDN 02 Josenan Kota Madiun yaitu menciptakan peserta didik berprestasi, berbudi pekerti luhur, bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, berperan aktif dalam menjaga dan melestarikan lingkungan hidup dan siap menghadapi perubahan zaman. Sedangkan misinya yaitu upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pembelajaran dan bimbingan secara aktif, kreatif, dan menyenangkan; membiasakan berperilaku santun dalam bergaul baik di rumah, sekolah, dan masyarakat; mengimplementasikan ajaran agama yang dianut dalam kehidupan sehari-hari; membudayakan disiplin, berbudi pekerti luhur, kerja keras, dan berjiwa sosial; membiasakan menjaga kebersihan diri, lingkungan sekolah, dan masyarakat; membudayakan menanam dan merawat tanaman baik di sekolah maupun di rumah; menciptakan lingkungan sekolah yang hijau dan asri; membudayakan hemat energi dan sumber daya alam; dan mengenalkan dasar-dasar teknologi informasi. Dan tujuan sekolah yang dicapai mengacu pada tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Disamping itu, tujuan SDN 02 Josenan Kota Madiun yaitu upaya meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan kepribadian, akhlak mulia, dan berketerampilan untuk hidup mandiri serta mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Hasil wawancara dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah, sebagai leader kepala sekolah harus mampu mempengaruhi guru-guru untuk bekerja sama dan berperan aktif disetiap kegiatan sekolah yang ada. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menerapkan pembacaan visi, misi, dan tujuan sekolah pada saat literasi pagi setiap hari jum’at. Hal ini bertujuan agar seluruh komponen-komponen yang ada dilembaga seperti guru, karyawan, maupun siswa dapat memahami visi, misi, dan tujuan sekolah yang akan dicapai. Pada kegiatan pembacaan literasi tersebut dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten yang nantinya akan berdampak positif dan lama-kelamaan seluruh guru, karyawan, dan siswa menjadi hafal. Terlepas dari itu, dalam pembiasaan terhadap pembacaan literasi ini, guru dan karyawan sebagai elemen utama sekolah diharapkan bisa menerapkan dengan baik dari visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah dibuat. Agar tercapai dengan baik, kepala sekolah selaku leader harus selalu melakukan pengawasan dan bimbingan secara konsisten terhadap pelaksanaan pembiasaan literasi tersebut. Kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun selain berperan aktif melancarkan kegiatan sekolah, ia juga memberikan motivasi terhadap para siswa agar mampu menerapkan visi, misi, dan tujuan sekolah dalam kegiatan pembelajaran yang ada. Sebuah visi, misi, dan tujuan sekolah tidak dapat tercapai jika kepala sekolah tidak bekerja keras dalam membangun hubungan yang baik dikalangan guru, karyawan, dan siswa sehingga dapat terealisasi sesuai dengan harapan terhadap program sekolah kedepannya.

Peran kepala sekolah kedua adalah mengembangkan inovasi. Sebagaimana hasil wawancara secara langsung dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun dalam rangka mengembangkan inovasi yang berkaitan dengan pendisiplinan kinerja guru, selaku steackholder tertinggi dilembaga tersebut harus memiliki strategi yang tepat dan akurat mencapai tujuan tersebut. Beberapa usaha yang dapat dilakukan kepala sekolah diantaranya yaitu: 1) menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, baik dengan guru, karyawan, bahkan kepada para siswa; 2) mencari dan menciptakan ide atau gagasan terbaru yang belum pernah dilakukan dilembaga tersebut; 3) menjadi teladan kepada seluruh guru dan karyawan agar mereka dapat secara terus-menerus mengembangkan model-model pembelajaran inovatif; 4) kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk, arahan, dan pegawasan ke seluruh elemen lembaga sehingga dapat membantu dalam meningkatkan inovasi kepada guru maupun karyawan; 5) mampu melakukan dan membangun komunikasi dua arah, baik secara vertikal yaitu antara kepala sekolah dengan guru, dan karyawan serta secara horizontal antara sesama guru dan karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat terciptanya keharmonisan diantara kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa sehingga dapat melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan. Disamping itu, agar dapat mempermudah kepala sekolah apabila memiliki tugas dan kegiatan yang berbenturan sehingga ia dapat mendelegasikan tugas tersebut kepada guru, dan karyawan.

Dilain pihak kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun juga mengatakan bahwa inovasi merupakan suatu hal terpenting bagi kemajuan suatu sekolah, maka selaku leader di sekolah harus bisa melakukan inovasi secara berkelanjutan dan sebaik mungkin aga tidak mengalami penurunan terhadap perkembangan lembaga yang ada. Dalam mengembangkan inovasi dilembaga SDN 02 Josenan Kota Madiun, kepala sekolah berupaya memberikan penjelasan kepada seluruh guru-guru untuk selalu menambahkan nilai-nilai berinovasi dalam proses pembelajaran, karena jika guru mengajar dengan inovatif maka ia dapat menjadi teladan dan contoh yang baik bagi siswanya sehingga pada akhirnya siswa mampu berinovasi dan berkreatifitas sesuai dengan tingkat kemampuan mereka masing-masing. Namun tidak lepas dari itu saja, kepala sekolah harus bisa memberikan contoh kinerja yang penuh inovasi terhadap bawahannya dan mengingatkan kepada seluruh guru dan karyawan bahwa inovasi itu sangat penting untuk kemajuan sekolah serta mendukung setiap inovasi yang dilakukan oleh seluruh elemen sekolah yang ada. Ini dilakukan karena kebanyakan guru-guru di lembaga SDN 02 Josenan Kota Madiun telah memasuki usia senja sehingga perannya sebagai guru sudah tidak terpikirkan untuk melakukan inovasi-inovasi terhadap kemajuan lembaga baik yang berkaitan dengan proses pembelajaran maupun lain sebagainya, akan tetapi mereka hanya terfokus pada mengajar saja.

Peran kepala sekolah ketiga adalah membangun motivasi kerja. Hasil dari wawancara dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun bahwa upaya kepala sekolah dalam membangun motivasi kerja dilakukan dengan menyisipkan motivasi semangat kerja tulus dan ikhlas ketika ada rapat berlangsung serta berbicara secara personal dengan guru dan karyawan sekolah lainnya. Selain itu, usaha lain dilakukan kepala sekolah dengan mengatur lingkungan fisik sekolah seperti mengatur suasana dan tempat kerja menjadi kondusif, disiplin, dan memberikan reward atau penghargaan kepada guru, dan karyawan sekolah lainnya yang telah melaksanakan kinerjanya dengan baik agar yang lainnya dapat termotivasi dan terpacu untuk semangat dalam bekerja guna mencapai keefektivitasan dan keefisienan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan dilembaga tersebut. Dengan demikian demi perbaikan dan kualitas pendidikan yang akan dicapai oleh lembaga tersebut, maka sebagai leader kepala sekolah harus berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mengembangkan motivasi kerja guru dan karyawan sekolah lainnya guna meningkatkan mutu pendidikan agar kelaknya lembaga tersebut dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Peran kepala sekolah keempat adalah melakukan komunikasi. Hasil dari wawancara dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun bahwa melakukan komunikasi itu merupakan hal yang paling utama demi kelancaran terhadap keberlangsungan proses pembelajaran yang ada. Hal itu menjadi suatu dasar tercipta interaksi yang baik diantara kepala sekolah dengan bawahannya yaitu guru dan seluruh karyawan sekolah. Menjadi suatu keharusan bagi kepala sekolah dalam melakukan komunikasi terhadap elemen yang ada. Dalam melakukan tindakan komunikasi tersebut, kepala sekolah melakukan upaya tegur sapa dengan para guru dan karyawan ketika bertemu di jalan dan dimanapun. Disamping itu, untuk membangun komunikasi tersebut dapat juga dilakukan dengan menggelar rapat sehingga nantinya kepala sekolah selaku leader dapat mengetahui langsung keluh kesah yang dialami guru dan karyawan, serta mendengar langsung masukan dari guru dan karyawan terhadap berbagai masalah yang sedang mereka alami. Dan yang terpenting kepala sekolah dapat berbicara secara *face to face* kepada guru-guru agar mengerti apa yang sedang dihadapi oleh mereka, karena dalam mencapai tujuan pendidikan disuatu lembaga diperlukan kerjasama antara elemen yang ada, tidak hanya sebatas kepala sekolah sendiri. Dengan demikian bahwa upaya membangun komunikasi sangat penting demi kelancaran seluruh komponen sekolah yang ada baik yang berkaitan dengan proses pembelajaran maupun lain sebagainya.

Peran kepala sekolah kelima adalah menangani konflik. Sebagaimana hasil wawancara secara langsung kepada kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan dalam menangani konflik-konflik diantara para guru, selaku kepala sekolah harus beinisiatif mengajak masing-masing pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan cara bermusyawarah, atau istilah lain yaitu dengan cara kekeluargaan sehingga polemik yang terjadi dilembaga tersebut tidak melebar dan meluas keluar dan mencoreng nama baik sekolah. Sebelum mencari titik akar konflik yang terjadi diantara guru, selaku kepala sekolah terlebih dahulu memanggil pihak yang berkonflik secara individual sehingga mempermudah kepala sekolah dalam mencerna dan memahami akar permasalahan yang sedang dihadapi jika dilakukan secara *face to face*. Kepala sekolah melakukan mediasi dengan cara mendengarkan masalah dari versi mereke masing-masing. Dalam hal ini kepala sekolah menjadi penengah terhadap kedua belah pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi tepat terhadap konflik yang sedang dihadapi oleh kedua belah pihak. Kemudian langkah selanjutnya kepala sekolah mendudukkan kedua belah pihak secara bersama-sama bermufakat untuk saling memaafkan satu sama lainnya. Terlepas dari itu semua, kepala sekolah juga memberikan sedikit nasehat dan motivasi agar kedepan tidak terjadi hal-hal yang seperti ini. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai leader dalam menangani konflik yang ada telah terealisasi dengan baik sehingga ia dapat dikatakan telah berusaha menjalankan jiwa kepemimpinannya sebagai kepala sekolah untuk menyatukan para guru-guru maupun karyawan yang sedang bermasalah.

Peran kepala sekolah terakhir adalah mengambil keputusan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah, maka diketahui bahwa seorang kepala sekolah dalam mengambil sebuah keputusan terhadap suatu perkara yang ada di SDN 02 Josenan Kota Madiun dilakukan dengan kepala dingin, tenang, tidak emosi, dan saling mengedepankan kepentingan bersama. Pertama kali kepala sekolah harus memikirkan sejenak perkara atau permasalahan yang ada supaya segera menemukan solusi yang tepat bagi kepentingan bersama dan dapat diterima semua pihak. Selain itu, selaku leader kepala sekolah harus melakukan musyawarah atau rapat dengan guru-guru dan karyawan yang ada sehingga ia dapat mendengarkan masukan atau saran yang positif terhadap masalah tersebut. Hal ini dilakukan kepala sekolah agar dapat tercipta asas kepentingan bersama diantara pihak-pihak sekolah. Dengan demikian, sebuah perkara atau masalah yang sedang dihadapi tidak serta merta diputuskan secara sepihak oleh kepala sekolah, tetapi terlebih dahulu mengajak seluruh pihak bermusyawarah supaya nantinya dapat menghasilkan keputusan yang tepat bagi kemajuan dan kepentingan sekolah untuk kedepannya.

**Pembahasan**

*Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah*

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan SDN 02 Josenan Kota Madiun melalui upaya mempengaruhi guru-guru untuk berperan aktif di setiap kegiatan yang ditelah rancang oleh sekolah. Kegiatan itu berupa pembacaan literasi setiap sekali dalam seminggu tepatnya di hari jum’at. Proses pembacaan literasi dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan berupaya untuk melatih, memotivasi dan memberikan pemahaman pada guru dan siswa untuk menerapkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang ada dalam upaya mencapai keberhasilan. Dengan kata lain, pembacaan literasi tersebut merupakan kunci utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan SDN 02 Josenan Kota Madiun. Disamping itu, pembacaan literasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya apabila tidak ada pihak pengawasan dan bimbingan dari kepala sekolah secara continue dan konsisten agar apa yang telah dibuat dan dirancang tersebut dapat berjalan sesuai dengan harapan bersama demi kemajuan lembaga tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa keberhasilan kepala sekolah sebagai leader dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah tergantung pada upaya dirinya sebagai leader menerapkan pembacaan literasi jum’at sebagai bacaan wajib bagi guru, siswa, dan komponen pendidikan lainnya yang ada dilembaga tersebut sehingga mereka bisa hafal dan mampu menerapkannya di dalam kehidupan sehari-hari ketika berada di sekolah. Kepala sekolah juga perlu memberikan punishment terhadap guru, dan siswa yang tidak mengikuti proses pembacaan literasi jum’at tersebut, sehingga mereka mendapatkan efek jera dan malu apabila tidak ikut serta pada kegiatan literasi yang telah diberlakukan tersebut. Upaya ini memang sedikit terlihat ekstrim, karena pembacaan literasi bukanlah faktor utama tugas seorang guru dalam mengemban amanahnya sebagai pendidik. Namun, apabila tidak dilakukan akan berdampak buruk dan bisa menghilangkan ciri khas SDN 02 Josenan Kota Madiun sebagai salah satu SDN yang menerapkan pembacaan literasi setiap hari jum’at. Oleh karena itu, upaya tersebut dilakukan agar sekolah tersebut tidak melepaskan icon atau ciri khasnya sebagai lembaga yang memegang teguh terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ada diawal pendirian lembaga tersebut.

*Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Inovasi*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SDN 02 Josenan Kota Madiun bahwa langkah-langkah yang harus ditempuh kepala sekolah dalam upaya mengembangkan inovasi di SDN 02 Josenan Kota Madiun, kepala sekolah harus menjalin hubungan harmonis dengan guru, karyawan, dan siswa, kepala sekolah menciptakan ide atau gagasan terbaru, kepala sekolah menjadi teladan, kepala sekolah harus memberikan petunjuk, arahan, serta pegawasan secara maksimal kepada seluruh elemen-elemen sekolah, dan kepala sekolah membangun komunikasi dua arah baik secara vertikal maupun horizontal. Upaya yang dilakukan tersebut bertujuan agar dapat menciptakan kerjasama baik dengan sesama pihak sekolah dan bisa mencapai tujuan pendidikan yang berorientasi pada kemajuan pengembangan sekolah kedepannya.

Pengembangan inovasi dilakukan kepala sekolah di atas hakikatnya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut sebagaimana dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Upaya dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, tidak hanya dilakukan kepala sekolah dengan mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki guru maupun pegawai sekolah lainnya, akan tetapi kepala sekolah juga harus mengembangkan inovasi-inovasi yang ada agar terciptanya mutu pendidikan lebih baik.

Berdasarkan hal di atas, upaya melakukan inovasi memang sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan supaya lembaga tersebut dapat bertahan dan diminati banyak orang serta dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya untuk kedepan. Upaya pengembangan inovasi oleh kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun hanya berfokus pada pelaku pendidikan saja, akan tetapi pada aspek lain belum terlihat seperti pengembangan terhadap kurikulum, media pembelajaran, sarana prasarana dan lainnya. Oleh karena itu, maka selaku kepala sekolah sebaiknya mengupayakan pengembangan inovasi secara keseluruhan terhadap komponen-komponen pendidikan yang ada dilembaga tersebut, karena kemajuan terhadap lembaga pendidikan memerlukan timbal balik dan saling ketergantungan antara komponen satu dengan komponen pendidikan lainnya. Dengan demikian, proses pendidikan yang akan dijalankan dilembaga tersebut akan tetap eksis bahkan dapat mencapai kemajuan yang lebih baik.

*Kepala Sekolah dalam Membangun Motivasi Kerja*

Upaya membangun motivasi kerja akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektif dan efesiensi kerja terhadap para guru dan karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi serta ditambah kemampuan guru dan karyawan memadai dapat memacu kinerja lembaga secara keseluruhan menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun bahwa upaya membangun motivasi kerja terhadap para guru dan karyawan sekolah lainnya dilakukan cara-cara sederhana seperti menyisipkan motivasi semangat kerja tulus dan ikhlas, berbicara secara personal untuk mengingatkan, pentingnya tanggung jawab didalam bekerja, mengatur tempat kerja dengan sebaik mungkin agar menjadi nyaman dan kondusif, memberikan reward atau penghargaan bagi kinerjanya yang bagus sehingga membuat mereka terpacu dan termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik. Sebagai kepala sekolah sangat penting untuk diperhatikan dalam membangun motivasi kerja guna mencapai keefektivitasan dan keefisienan bekerja, karena keefektivitas maupun keefisienan didalam bekerja akan menghasilkan kualitas pendidikan terbaik bagi lembaga tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, selaku kepala sekolah sangat penting untuk melakukan motivasi kerja agar mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan. Hal ini selaras dengan pernyataan Herzberg dalam Robbins (2008) bahwa apabila ingin memotivasi bawahan untuk bekerja maka seorang kepala sekolah harus menggunakan faktor-faktor motivator instrinsik yang terdiri dari tanggung jawab bekerja, pengakuan, bahkan pengembangan potensi diri yang mereka miliki sehingga mereka dapat berupaya bekerja semaksimal mungkin mencapai hasil kinerja terbaik. Upaya tersebut sebenarnya lebih mengarahkan kepada guru maupun karyawan sekolah lainnya untuk selalu memegang teguh atas tanggung jawab yang diberikan, disamping itu juga sebagai upaya kepala sekolah dalam mengingatkan bahwa tanggung jawab dalam bekerja itu merupakan kunci keberhasilan terhadap kemajuan lembaga pendidikan yang ada. Hal senada juga dikatakan oleh Ivana Kundratova (2009) didalam penelitiannya bahwa tanggung jawab akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya keberhasilan motivasi kerja akan dapat dicapai apabila orang-orang yang diberi tanggung jawab dalam bekerja dapat memegang teguh amanahnya.

Mencermati hasil uraian pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa upaya motivasi kerja sangat perlu untuk direalisasikan bagi guru-guru, maupun karyawan sekolah lainnya. Upaya ini kepala sekolah tidak hanya sebagai peningkatan kualitas kinerja guru yang ada, akan tetapi juga menanamkan sikap tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang telah diberikan. Disisi lain juga motivasi kerja akan dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki mereka sehingga membuat mereka untuk terpacu dan termotivasi dalam melakukan kinerja yang terbaik dan berkualitas bagi lembaga pendidikan yang ada tersebut. Maka tidak menutup kemungkinan upaya membangun motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah akan menjadikan sekolah lebih bermutu dan lebih diminati lagi oleh para peserta didik yang belajar didalamnya serta memberikan rasa nyaman dan tentram bagi guru maupun karyawan sekolah lainnya dalam bekerja.

*Kepala Sekolah dalam Melakukan Komunikasi*

Kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru tidak lepas juga tugasnya dalam melakukan komunikasi kepada guru, maupun karyawan sekolah lainnya. Karena kegiatan itu merupakan hal yang paling utama demi kelancaran proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun bahwa upaya melakukan komunikasi tersebut memulai dengan tegur sapa para guru dan karyawan sekolah lainnya ketika bertemu dimanapun, menggelar rapat sehingga bisa dapat mengetahui secara langsung keluh kesah yang dialami para guru dan karyawan sekolah. Dan yang terpenting selalu mendengar langsung masukan dari para guru dan karyawan sekolah terhadap problem yang sedang mereka hadapi. Terakhir upaya lain yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan berbicara face to face kepada guru dan karyawan sekolah agar dapat terjalin sikap saling memperdulikan satu dengan lainnya guna meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan pendidikan dilembaga tersebut.

Penting untuk diketahui bahwa kemampuan komunikasi merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan setiap individu maupun organisasi. Jika mengacu pada pendapat kepala sekolah di atas, maka suatu organisasi yang ada di sekolah akan berjalan dengan lancar apabila seluruh elemen didalamnya dapat bekerjasama satu sama lainnya dan juga membangun komunikasi yang baik, karena komunikasi adalah sarana terpenting dalam menjalin hubungan baik antara kepala sekolah, guru, dan karyawan sekolah lainnya. Hal ini selaras dengan pernyataan Griffith (2002) bahwa komunikasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi (sekolah), karena efektivitas komunikasi yang dilakukan diantara elemen sekolah yang ada akan sangat menentukan kesuksesan organisasi (sekolah) baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Komunikasi itu ibaratnya nafas kehidupan bagi makhluk, makhluk hidup tanpa nafas akan mati. Begitu juga halnya dengan sekolah, suatu kepemimpinan kepala sekolah tidak akan berjalan dengan lancar dan bahkan bisa mati apabila tidak terjalin komunikasi baik antara elemen sekolah lainnya seperti guru dan karyawan sekolah yang ada, karena setiap elemen sekolah tersebut saling bergantungan satu sama lainnya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab demi mencapai keberhasilan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa sebagaimana yang dikatakan oleh Griffith itu sangat penting untuk dilakukan oleh kepala sekolah sebagai leader dalam upaya meningkatkan disiplin kinerja guru di sekolah. Komunikasi tersebut merupakan suatu bentuk pendekatan dalam menjalin hubungan baik dan juga menjalin kerjasama didalam sebuah organisasi (sekolah). Oleh karena itu, kesuksesan sekolah sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing-masing elemen sekolah yang ada didalamnya baik guru, karyawan sekolah dan lain sebagainya dalam menjalin kerjasama tim guna mencapai tujuan bersama. Hal itu tentu hanya bisa dilakukan dengan adanya komunikasi baik yang dibangun oleh kepala sekolah sebagai leader tertinggi dilembaga tersebut.

*Kepala Sekolah dalam Menangani Konflik*

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun bahwa dalam menangani konflik diantara guru, selaku leader kepala sekolah melakukan beberapa alternatif-alternatif untuk meredam konflik tersebut. Kepala sekolah memanggil pihak yang sedang berkonflik secara individual agar mengetahui akar permasalahan yang sedang dihadapi, selanjutnya kepala sekolah melakukan penyelesaian konflik tersebut dengan cara bermusyawarah atau secara kekeluargaan sehingga konflik tersebut tidak meluas hingga keluar sekolah, kepala sekolah melakukan mediasi terhadap masalah tersebut dengan mendengarkan versi mereka masing-masing, dan upaya lain yang dilakukan dengan mendudukkan mereka disuatu tempat secara bersama-sama untuk bermufakat saling memaafkan.

Berdasarkan pendapat di atas, upaya penanganan konflik baik diantara guru-guru dan karyawan sekolah lainnya telah benar-benar dilakukan sesuai dengan prosedur yang baik. Mulai dari memanggil pihak yang berkonflik hingga melakukan mediasi guna mencari akar permasalahan yang hadapi oleh kedua belah pihak. Masalah konflik ini sebenarnya tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, baik dalam organisasi, keluarga, masyarakat, bahkan sekolah juga mengalami adanya konflik. Sebagaimana dikatakan oleh Robert G. Owen (1987), konflik itu lahir dari tekanan-tekanan yang tidak bisa diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Hal senada juga dikatakan Winardi (1994), kemunculan konflik yang ada disebuah organisasi baik di sekolah maupun di organisasi lainnya disebabkan adanya ketidaksesuain paham atas pokok-pokok pikiran tertentu. Oleh karena itu, maka perlu sikap saling mengalah dan memahami antara satu dengan lainnya sehingga tidak terjadi konflik.

Menangani konflik bukan hal yang mudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang leader. Meskipun demikian, tetap harus dilakukan demi kebaikan bersama dan juga sebagai upaya mencegah terjadi pertikaian yang berkelanjutan diantara guru. Hal tersebut dilakukan guna mengantisipasi dampak buruk yang berakibat dapat mencoreng nama baik sekolah. Oleh karena itu, penanganan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam menangani konflik yang ada perlu langkah selanjutnya yaitu dengan memberikan nasehat dan motivasi kepada guru agar kedepan tidak melakukan hal-hal yang seperti itu . Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa upaya mendasar yang wajib dilakukan kepala sekolah dalam menangani konflik di lembaga tersebut adalah bagaimana upayanya sebagai leader agar dapat meredam dan mencengah terjadinya konflik di lembaga yang sedang dipimpinnya, meskipun pada kenyataannya konflik tidak bisa dicegah dan dihindari.

*Kepala Sekolah dalam Mengambil Keputusan*

Pengambilan keputusan tidak dapat dilakukan seperti membalik telapak tangan, tetapi membutuhkan sebuah pemikiran matang. Hal tersebut dikarenakan keputusan itu pada gilirannya akan berdampak terhadap banyak aspek. Oleh karena itu, untuk memperoleh sebuah keputusan akurat maka perlu pertimbangan agar kemungkinan timbulnya dampak negatif dari keputusan tersebut dapat diminimalisir. Sebagai kepala sekolah harus memperhatikan dan mempertimbangkan dalam mengambil sebuah keputusan atas perkara yang sedang dihadapi guna mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun, dalam mengambil keputusan sebagai leader kepala sekolah harus melakukannya dengan kepala dingin, tenang, tidak emosi, mengedepankan kepentingan bersama. Sikap ini dilakukan kepala sekolah agar keputusan yang diambil dapat berdampak baik untuk seluruh elemen sekolah yang ada seperti guru, karyawan sekolah, bahkan pada siswa. Pendapat di atas selaras dengan pernyataan Terry dalam Marzuki (2015) bahwa selaku kepala sekolah harus benar-benar mengambil keputusan terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia dan terpenting adalah menentukan mana keputusan terbaik bagi organisasi dan para anggotanya demi kepentingan bersama didalam suatu organisasi.

Upaya pengambilan keputusan juga dilakukan kepala SDN 02 Josenan Kota Madiun dengan memikirkan sejenak perkara atau permasalahan yang ada guna menemukan solusi tepat yang bisa diterima oleh semua pihak sekolah. Pendapat ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut tidak serta mengambil keputusan dengan semaunya saja tanpa bahan pertimbangan dari pihak-pihak lain. Pernyataan tersebut senada dengan Herbart A. Simon dalam Asnawir (2006) bahwa sebagai kepala sekolah harus melakukan tiga tahapan yang wajib ditempuh dalam pengambilan keputusan meliputi tahap penyelidikan, tahap perancangan, dan tahap pemilihan. Hal itu selaras juga dengan pendapat Marzuki (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dilakukan melalui kegiatan identifikasi awal terhadap masalah, merumuskan tujuan, alternatif solusi, menentukan kriteria pemilihan solusi hingga menemukan solusi yang tepat untuk mendapatkan sebuah keputusan terbaik.

Berangkat dari pendapat yang ada, sebenarnya kepala sekolah selaku leader telah melakukan berbagai upaya dalam pengambilan keputusan tersebut, akan tetapi belum menemukan hasil maksimal. Maka dari itu, selanjutnya kepala sekolah akan melakukan musyawarah dengan guru maupuan karyawan sekolah agar dapat mendengarkan masukan dan saran yang positif terhadap perkara tersebut. Pengambilan keputusan secara musyawarah dilakukan kepala sekolah dalam upaya menegakkan sikap kepentingan bersama, karena sikap bermusyawarah merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Disamping itu, keputusan yang diambil dengan bermusyawarah akan dapat diterima dan dijalankan oleh semua pihak-pihak yang ada disebabkan didalamnya terdapat nilai-nilai kebajikan yang sangat tepat jika diterapkan di dunia pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa upaya dalam pengambilan keputusan tidak serta merta dapat dilakukan secara sepihak oleh kepala sekolah selaku leader tertinggi di lembaga pendidikan akan tetapi pihak-pihak lain yang terdapat didalam seperti guru, karyawan sekolah juga harus diikutsertakan pada proses pengambilan keputusan tersebut. Karena sebuah pengambilan keputusan terbaik nantinya akan

berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan kinerja guru serta karyawan sekolah yang ada. Hal ini senada dalam penelitiannya Budiono (2014) tentang adanya Pengaruh Komunikasi Organisasi,Kecerdasan Emosi, dan Pengambilan Keputusan terhadap Implementasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengambilan keputusan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap implementasi peran kepemimpinan kepala sekolah. Dengan kata lain, adanya pengambilan keputusan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu sekolah. Dengan demikian, berdasarkan pernyataan yang ada dapat diambil benang merah bahwa pengambilan keputusan sangat menentukan terhadap kinerja guru yang ada dilembaga pendidikan.

**KESIMPULAN**

Disiplin kinerja guru sangat diperlukan dalam proses peningkatan terhadap mutu pendidikan di sekolah, karena kinerja guru berkaitan dengan proses pembelajaran yang akan diterima oleh peserta didik. Kepala sekolah sebagai seorang leader harus mampu dalam menerapkan kedisiplinan kinerja pada guru agar hasil pendidikan yang diperoleh peserta didik dapat tercapai dengan baik. Pentingnya disiplin kinerja guru tentunya akan berdampak terhadap mutu pendidikan yang ada, mutu yang baik tidak akan dicapai apabila masih banyak dikalangan guru-guru tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik. Untuk itu, perlu perhatian cukup besar bagi kepala sekolah dalam menerapkan dan mengawasi seluruh tugas dan kinerja yang telah diembankan kepada guru. Hal tersebut semata-mata hanya ingin meningkatkan disiplin kinerja guna mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

Kepala sekolah sebagai leader dilembaga pendidikan dalam menyikapi masalah disiplin kinerja guru yang ada tentunya melakukan strategi atau langkah-langkah demi tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan. Adapun langkah utamanya adalah mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Hal ini penting untuk dilakukan guna mengetahui kemana arah pendidikan akan dibawa. Selanjutnya kepala sekolah mengembangkan inovasi-inovasi pendidikan dilembaga tersebut guna meningkatkan kualitas pendidikan menjadi lebih baik sehingga proses dan hasil yang didapatkan juga berdampak baik bagi peserta didik. Selain itu kepala sekolah juga harus membangun motivasi kerja bagi guru sehingga ia termovitasi untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Disamping langkah-langkah di atas, kepala sekolah juga perlu melakukan komunikasi baik secara vertikal maupun secara horizontal guna mengetahui kesulitan atau masalah yang sedang dihadapi oleh guru ketika melakukan pekerjaannya sebagai pendidik. Upaya tersebut juga akan mempermudah dirinya menyelesaikan suatu masalah apabila terdapat konflik dikalangan para guru maupun pegawai sekolah lainnya, sehingga upaya menangani konflik juga merupakan perannya sebagai seorang leader. Dan langkah terakhir bagi kepala sekolah adalah mengambil keputusan yang tepat terhadap perkara-perkara yang terjadi dilembaga pendidikan guna memperoleh keputusan terbaik bagi bersama.

Dengan demikian, maka keberhasilan terhadap peningkatan disiplin kinerja guru di atas tidak terlepas dari keberhasilan kepala sekolah sebagai leader dalam rangka menjalankan langkah-langkah tersebut secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Untuk itu bagi kepala sekolah hendaknya memahami lebih baik perannya sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kinerja guru, karena kinerja guru adalah bagian penting dalam mencapai kesuksesan dan keberhasilan pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran bagi peserta didik. Disamping itu, kinerja guru juga akan berdampak terhadap kualitas pendidikan yang akan dicapai oleh lembaga, maka pentingnya pengawasan terhadap kinerja guru tersebut agar hasil pendidikan yang diperoleh menjadi lebih baik dan sesuai dengan harapan lembaga pendidikan serta dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan yang lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asnawir. (2006). *Manajemen Pendidikan*. Padang: IAIN Imam Bonjol Press.

Budiono. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kecerdasan Emosi dan Pengambilan Keputusan terhadap Implementasi Peran Kepemimpinan Kepala SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen 2*(2), 147-158.

Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Griffith, D. A. (2002). The Role of Communication Competencies in Internatioanl Bussiness Relationship Development. *Journal of World Business 37*(4), 256-265.

Hanafiah, M. A. (2018). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dan Supervisor. *Jurnal Al-Hikmah 15*(1), 68-92.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati. (1999). *Kepemimpinan Perempuan Kepala Sekolah dalam Konteks Pengajaran*. Malang: PPS-UNM.

Konntz. (1990). *Manajemen, Terjemahan Hutahurug. G*. Jakarta: Erlangga.

Kundratova, I. (2009). *Motivating Sosial Workers: The Significant Faktors Affecting Practical Sosial Work*. Institute of Educology and Social Work, Fakulty of Arts, University of Presov.

Mardiatmadja, B. S. (1998). *Disiplin*. Jakarta: Kompas.

Marzuki. (2015). Pengambilan Keputusan Sekolah Melalui Manajemen Strategik Pada SMP. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan USK 3*(3), 58-64.

Owen, R. G. (1987). *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prention-Hall, Inc, Englawood Cliffs.

Purwanto, N. (2002). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya.

Robbins, Stephen, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Usman, N. (2007). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.

Wahjosumidjo. (1998). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalilea Indonesia.

Winardi. (1994). *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung: Bandar Maju