



Accepted: Desember 2021	Revised: Februari 2022	Published: Februari 2022
-----------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi Kabupaten PALI Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru

Diwut Setiadi

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

E-mail: diwutsetiadi@gmail.com

Saipul Annur

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

E-mail: saipulannur_uin@radenfatah.ac.id.

Abstract

In this study to find out the role of the Principal in improving the effectiveness of teacher work in SMP Negeri 9 Talang Ubi Penukal Abab Lematang Ilir District of South Sumatra Province and know the obstacles faced by the Principal in improving the effectiveness of teacher work in SMP Negeri 9 Talang Ubi. The focus of this research is the Role of the Principal including the Principal as Education Supervisor, Principal as Leader (Leader), Principal as Administrator, as well as the obstacles faced by the Principal in improving the effectiveness of work and quality of teacher resources. Primary data sources in the study included the Deputy Principal, teachers, the School Committee, and the parents of students, and students. Data collection techniques use three ways: observation, interview, and documentation. Data is analyzed using the Interactive Qualitative Data Analysis model. From the results of the study showed that the principal of State Junior High School 9 Talang Ubi has carried out his role as administrator, supervisor, and leader well and the obstacles faced by the principal in improving the effectiveness of teacher work and human resources, namely unsanct school facilities and infrastructure and incomplete human resources. The principal is an education leader who has a very large task and role in developing the quality of education in schools, the development of the spirit of work, harmonious cooperation on education.

Keywords: *Leadership; Principal; Teacher Performance.*

Abstrak

Dalam penelitian ini untuk mengetahui peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di SMP Negeri 9 Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Provinsi Sumatera Selatan dan mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di SMP Negeri 9 Talang Ubi. Adapun fokus penelitian ini adalah Peran Kepala Sekolah meliputi Kepala sekolah sebagai *Supervisor* Pendidikan, Kepala sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Administrator, serta kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas sumber daya guru. Sumber data primer dalam penelitian ini diantaranya adalah Wakil Kepala Sekolah, guru-guru, Komite Sekolah, dan orang tua murid, dan siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Data Kualitatif model Interaktif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi sudah melaksanakan peranannya sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin secara baik serta kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan sumber daya manusia yaitu sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung dan sumber daya manusia yang belum lengkap. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai tugas dan peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis terhadap pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Kinerja Guru.

Pendahuluan

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka upaya yang paling strategis adalah melalui pendidikan. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, dan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu Sistem Pendidikan Nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-undang.

Dalam Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 bahwa: *“Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pelayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”*. Sesuai dengan yang diutarakan di atas maka dengan demikian sangatlah penting untuk memperhatikan Peran Kepala Sekolah secara maksimal agar mencapai tujuan sekolah yang diharapkan. Untuk

mewujudkan efektivitas kerja guru di sekolah maka diperlukan peran kepala sekolah, yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah / Madrasah yaitu untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

SMP Negeri 9 Talang Ubi merupakan sekolah negeri yang berdiri di bawah naungan Dinas Pendidikan. SMP Negeri 9 Talang Ubi bisa dikatakan masih jauh tertinggal dari Sekolah Dasar Negeri yang juga terdapat di daerah Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tersebut dapat dilihat dari hasil observasi sementara di SMP Negeri 9 Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, masih terdapat masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah sebagai *Leader* kepada guru sehingga tidak terpantau dalam proses belajar mengajar, serta kurang tegasnya kepala sekolah dalam menerapkan kedisiplinan bagi para guru.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah sebagai *Supervisor* Pendidikan kepada guru sehingga tidak ada keseriusan guru dalam mengajar serta rendahnya tingkat kerjasama antara staf dan guru.
3. Kurangnya perhatian kepala sekolah sebagai *Administrator* mengenai sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai untuk menunjang proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas maka peran kepala sekolah harus diciptakan dan ditingkatkan, menyadari pentingnya mencapai visi dan misi di sekolah, maka diperlukan peran kepala sekolah yang baik dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Dengan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul: “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Guru dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 9 Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir-Sumatera Selatan”.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur atau bagian terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi pemerintahan. Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan, sangat sulit mencari kader-kader pemimpin pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri dan kurang perduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena makin langkanya kepedulian pada kepentingan orang banyak, kepentingan lingkungannya. Adanya krisis komitmen, kebanyakan orang tidak merasa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memikirkan dan mencari pemecahan masalah kemaslahatan

bersama, masalah harmoni dalam kehidupan dan masalah kemajuan dalam kebersamaan.

Adanya krisis kredibilitas, sangat sulit mencari pemimpin atau kader pemimpin yang mampu menegakkan kredibilitas tanggung jawab. Kredibilitas itu dapat diukur misalnya dengan kemampuan untuk menegakkan etika memikul amanah, setia pada kesepakatan dan janji, bersikap teguh dalam pendirian, jujur dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya, kuat iman dalam menolak godaan dan peluang untuk menyimpang.

Saat ini tantangannya semakin kompleks dan rumit, kepemimpinan sekarang tidak cukup lagi hanya mengandalkan pada bakat atau keturunan. Pemimpin zaman sekarang harus belajar, harus membaca, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya.

Pemimpin yang dibekali dengan kemampuan lebih dan ditopang dengan fungsi kepemimpinan yang baik, maka sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Tingkat partisipasi ataupun tingkat produktivitas pegawai turut dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin yang ada dalam instansi tersebut. Fungsi kepemimpinan merupakan bagian terpenting yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Atas dasar inilah dapat diasumsikan bahwa jika pemimpin dapat mengarahkan pegawai yang ada, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Pimpinan juga harus memahami elemen-elemen penggerak motivasi dalam memotivasi para pegawai.

Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, terdapat berbagai permasalahan kinerja guru semakin menurun yang terjadi di SMP Negeri 9 Talang Ubi salah satunya fasilitas di sekolah yang kurang memadai dan uang transport guru yang tidak cair selama 4 bulan lebih. Sebagai Kepala Sekolah sangat berperan penting dalam menyikapi hal tersebut karena akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang pegawai

dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja. Dari pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Moleong mengemukakan “deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka”¹. Adapun fokus penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini yakni peran kepala sekolah, mencakup kepala sekolah sebagai *Supervisor* pendidikan, kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin) dan kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Sumber data dalam penelitian ini yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Ada dua proses kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data. Adapun proses yang di maksud, yakni penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Work Research*) yakni melalui observasi (pengamatan), *Interview* (wawancara) dan dokumentasi. Dalam analisis penelitian ini, peneliti menggunakan teknis analisis data yakni Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*) dan Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusions*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Elemen Kunci dari Kepemimpinan Kepala Sekolah

Elemen kunci dari kepemimpinan (Lussier, 2019)² terdiri dari 5 yaitu:

1. Pemimpin-Pengikut (Leaders-Followers)

Definisi kita tentang kepemimpinan yaitu merupakan proses yang mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut, bukan hanya pemimpin mempengaruhi pengikut. Karena pengikut yang baik akan melakukan peran kepemimpinan apabila diperlukan dan pengikut mempengaruhi para pemimpin. Dengan mengetahui bagaimana pemimpin dan pengembangan keterampilan kepemimpinan akan membuat anda menjadi pemimpin dan pengikut yang lebih baik.

¹ Moloeng, *Deskriptif Kualitatif* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 6.

² Lussier, *Elemen Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 76.

2. Proses mempengaruhi

Mempengaruhi adalah proses pemimpin mengkomunikasikan ide-ide, mendapatkan penerimaan dari orang-orang dan memberikan motivasi kepada pengikut untuk mendukung dan melaksanakan ide-ide melalui perubahan.

3. Tujuan Organisasi

Para pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi pengikutnya untuk berpikir tidak hanya pada kepentingan mereka sendiri tetapi juga dari kepentingan organisasi melalui visi bersama. Kepemimpinan terjadi ketika pengikut dipengaruhi untuk melakukan apa yang bermanfaat bagi organisasi dan diri mereka sendiri

4. Perubahan

Pemimpin mempengaruhi dan menetapkan tujuan adalah tentang perubahan organisasi yang perlu terus berubah untuk beradaptasi dengan lingkungan global yang berubah dengan cepat. Kepemimpinan melibatkan pengaruh pengikutnya untuk membawaperubahan menuju masa depan yang diinginkan bagi organisasinya. Para pemimpin dan pengikut yang efektif menikmati bekerja dengan orang-orang dan membantu mereka mencapai keberhasilan. Seperti penelitian, pengalaman, dan akal sehat semuanya akan menunjuk ke hubungan langsung antara keberhasilan keuangan perusahaan dan komitmennya untuk praktek kepemimpinan yang memperlakukan orang sebagai asset.

5. Orang

Orang-orang yang maju dalam organisasi adalah mereka yang bersedia untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.

6. Pengalaman Sukses

Orang akan lebih yakin dipimpin oleh pemimpin yang berpengalaman sukses. Ini cukup beralasan walaupun tidak selamanya pemimpin yang sukses akan selalu sukses karena memimpin adalah proses pembelajaran yang membutuhkan waktu dan pengalaman untuk semakin baik. Namun bagaimana jika pemimpin tersebut baru dalam memimpin organisasi. Tentu beralasan dan wajar juga kepemimpinannya masih dipertanyakan. Dalam situasi ini, penting bagi pemimpin baru untuk mampu menunjukkan pola pikir yang sukses dan dibuktikan dengan mulai menghasilkan kesuksesan-kesuksesan kecil atau mulai menunjukkan tanda-tanda kesuksesan atas strategi pola pikirnya. Sehingga mungkin bisa saja syarat pemimpin yang efektif adalah apabila mampu memberikan keyakinan sukses.

7. Memiliki Visi

Pemimpin yang efektif harus mempunyai visi. Visi akan menuntun arah organisasi. Visi yang efektif haruslah berdasarkan data dan informasi. Visi yang baik adalah Visi yang di dalamnya terbesit peluang yang bersifat *out of the box*. Hal inilah yang akan menginspirasi orang lain untuk mengikuti. Ini tugas awal yang utama dari Pemimpin. Mereka tidak boleh mendelegasikan tugas tersebut kepada yang lain.

8. Kredibel

Para pemimpin yang efektif selalu komit dengan apa yang dikatakannya. Mereka selalu fokus pada tujuan. Mereka tidak berlebihan, dan bicara apa adanya terhadap setiap orang. Pendek kata mereka dapat dipercaya. Para pemimpin yang efektif juga adalah rendah hati (*humble*). Jika mereka melakukan kesalahan, mereka akan mengakuinya secara tulus dan mengevaluasi serta melakukan langkah-langkah perbaikan. Pengakuan kesalahan para Pemimpin kepada bawahannya berdasarkan pengalaman saya tidak membuat pemimpin tersebut kehilangan kredibilitas, namun justru meningkatkan *respect* dari para karyawannya. Ini pengalaman nyata yang pernah saya hadapi.

Skema Tentang Elemen Leadership Kepala Sekolah (Kepemimpinan)

- a. Elemen Leadership Bagi Individual
- b. Elemen Leadership Bagi Organisasi (Perusahaan, NGO dan Pemerintahan)

Kali ini kita mengulas tentang Elemen Leadership itu secara Individual, apa yang semestinya dimiliki, hal-hal dasar ini sebagai suatu aklamasi untuk mengembangkan kepemimpinan yaitu :

1. Kepercayaan Diri

Ini adalah bagian pertama dimana kita memulai sebagai pemimpin. Secara Normal dan relevan, kepercayaan diri akan memberikan kontribusi agar suatu misi untuk mencapai tujuan tertentu dengan seksama. Dunia kepemimpinan dapat disebut dengan dunia yang penuh dinamika, kompetensi dan kompetisi, sehingga maksud dari kepercayaan diri disini adalah, suatu kejujuran dan deklarasi tentang diri bahwa memiliki kemampuan yang relevan dan/ atau bersedia dengan sungguh-sungguh untuk memiliki kemampuan yang relevan. Hal-hal yang dapat menentukan kepercayaan diri seorang pemimpin ini adalah ; Dukungan keluarga, Pengalaman Hidup, dan Integritas dasar (kejujuran). Banyak sekali seorang Pemimpin gagal karena mengabaikan hal ini. Secara alami, orang-orang ingin

mengikuti individu yang dapat mengartikulasikan arah tujuan mereka baik secara individual maupun misi organisasi perusahaan misalnya dan menunjukkan kepercayaan dalam keputusan mereka.

2. Ketegasan (*Decisiveness*)

Dalam hal ini, seorang Pemimpin harus bersedia untuk membuat keputusan dan berdiri dengan kesetiaan dan komitmen dibelakang pelaksana yang menjalankan keputusannya. Kita dapat melihat pada tahun 1997 dan 2008 saat ekonomi jatuh, banyak sekali sejumlah pemilik usaha yang hanya bertahan dan menerima hantaman krisis tersebut. Para Pemimpin Sejati, sebaliknya, mengambil tindakan inovatif dan paling kreatif untuk melawan keadaan tersebut dan berhasil terbang menjadi perusahaan dan individual terbaik dalam pemasaran dan keuntungan.

3. Intuisi

Intuisi merupakan keadaan pikiran yang bebas, berisi suatu imajinasi. Intuisi berdasarkan pengalaman hidup dimasa lalu dan data-data faktual dimasa kini, cenderung akan memberikan suatu lompatan besar memasuki kawasan imajinatif dimasa depan, bahasa sederhananya adalah estimasi atau perkiraan. Penting sekali untuk diketahui, seseorang pengambil keputusan yang bergantung hanya pada fakta dan angka hanya tidak akan berhasil seperti pemimpin yang memahami ada banyak lagi yang harus dipertimbangkan.

4. Empati

Empati dalam ulasan ini adalah suatu kemampuan untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, dan mengambil perspektif orang lain. Pekerjaan nyata seorang pemimpin adalah memahami staf dan mengetahui bagaimana memotivasi mereka. Tanpa empati kepemimpinan dapat berubah menjadi diktator. Hal-hal dasar yang menjadi Checklist yang sebaiknya dimiliki oleh Pemimpin, terkadang sepele dan diabaikan, namun bila saja ingin membangun diri menjadi pemimpin besar dimasa yang akan datang, hal ini sudah merepresentasikan siapa diri kita dimasa yang akan datang.

Adapun fokus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah dalam proses menjalankan tugasnya sebagai administrator dengan baik. Karena kepala sekolah tidak peduli dengan keadaan sekolah. Tidak memiliki semangat untuk membuat sekolah lebih maju. Itu terlihat dari sikap kepala sekolah yang tidak mau melakukan perubahan pada sekolah dan ada

kesibukan lainnya. Dan para gurupun kurang berkoordinasi dalam mengambil tindakan atau tugas tertentu. Kepala sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi tidak pernah mendelegasikan pembuatan laporan keuangan kepada bawahannya. Kepala sekolah jarang melibatkan para guru dalam hal pengalokasian dana, sehingga para guru tidak tahu secara jelas masalah pemasukan dan pengeluaran yang ada di sekolah.

2. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Salah satu pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi sebagai bentuk pengawasan kepada guru yaitu dengan kunjungan kelas (*classroom visitation*). Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Kepala sekolah juga melakukan diskusi kelompok seperti bimbingan konseling dengan guru. Kepala sekolah sudah aktif dalam mencari informasi-informasi terbaru untuk sekolah. Dan juga apabila ada masalah para guru dan Kepala sekolah berdiskusi untuk mencari solusinya. Kepala sekolah memikirkan solusi atau jalan keluar dalam setiap permasalahan dan didukung oleh saran dan masukan para guru dan kepala sekolah karakternya ramah kepada para siswa dan guru sehingga untuk berdiskusi dengan internal dan eksternal juga sangat memungkinkan.

3. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi kepala sekolah terus memberikan arahan kepada guru. seperti halnya ada modul atau kurikulum baru, para guru dituntut untuk memahami dengan bimbingan dari kepala sekolah. Kepala sekolah juga terus meningkatkan kemampuan tenaga kependidikannya sehingga dapat terlihat bahwa kepala sekolahnya disini masih cukup tegas dalam menyikapi bawahannya dan gaya kepemimpinan kepala sekolah disini terbuka dalam hal apapun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada bentuk diskriminasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Selain itu kepala sekolah pun terus memberikan arahan apabila ada modul atau kurikulum baru. Kepala sekolah selalu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikannya, hal ini dilihat dari sikap kepala sekolah yang responsif dalam masalah pengadaan media untuk mendukung guru dalam mengajar dan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Guru, Kepala Sekolah senantiasa mengikutsertakan Guru dalam kegiatan lomba, pelatihan dan workshop Guru baik ditingkat sekolah yang ada di Kabupaten maupun Nasional.

Kendala yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru di SMP Negeri 9 Talang Ubi

Kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah yaitu kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai sehingga diperlukan adaptasi dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, serta kendala dalam sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung. Seperti tidak adanya akses listrik yang mendukung kinerja Guru dalam mengajar dan kualitas pengerjaan dari laporan yang harus dikerjakan Guru dirumah. Lapangan olahraga juga tidak mendukung untuk mengajarkan praktek olahraga kepada para murid. Tidak adanya ruang UKS. Adapun ruang UKS yang digunakan adalah ruang kantor Guru. Jarak tempuh menuju sekolah dari pemukiman warga yang menyebabkan kurangnya minat siswa untuk bersekolah di SMP Negeri 9 Talang Ubi sertakan belum memiliki prasarana yang lengkap. SMP Negeri 9 Talang Ubi tidak memiliki gedung laboratorium, sehingga praktik IPA dilakukan di dalam kelas dengan alat-alat sederhana tentunya dan mudah untuk dibersihkan kembali. Sekolah tidak memiliki perpustakaan sehingga murid- murid membaca dan belajar di perpustakaan yang tersedia di ruang guru.

Menurut Amsyah³ menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur efektivitas kerja, diantaranya :

1. Volume pekerjaan pengolahan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengolahan (fasilitas) dalam organisasi itu masih terbatas.
2. Akurasi hasil pengolahan Informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Informasi tepat waktu Informasi itu harus tersedia dan ada pada saat informasi itu diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya.
4. Peningkatan biaya Peningkatan biaya personal dan bahan baku pemakaian komputer adalah sama dengan pada operasional pada non-komputer.

Selanjutnya, menurut Steers (dalam Tangkilisan) ada empat faktor yang berpengaruh pada efektivitas kerja antara lain:

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Lingkungan
3. Karakteristik Pekerja

³ Amsyah, *Indikator Kerja* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 131.

4. Kebijakan dan Praktik Manajemen⁴

Berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan Kepala Sekolah untuk menuntun dan menggerakkan guru yang ada di sekolah agar sesuai dengan peraturan-peraturan sekolah yang direncanakan sebelumnya dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai pendekatan dan sumberdaya yang dilakukan oleh guru dalam suatu sekolah.

Nilai-nilai kepemimpinan adalah sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Danim⁵ seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki setidaknya persyaratan atau sifat-sifat seperti; Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki intelensi yang tinggi, berpengetahuan luas, baik teoritis maupun praktis, memiliki fisik yang kuat, percaya diri, dapat menjadi anggota kelompok, adil dan bijaksana, tegas dan berinisiatif, berkapasitas membuat keputusan, memiliki kestabilan emosi, sehat jasmani dan rohani, bersifat prospektif.

Cara pemimpin Kepala Sekolah menerapkan System Thinking

Setelah mengetahui apa itu *system thinking* dan beberapa manfaatnya, lantas bagaimana cara pemimpin menerapkan *system thinking* di lingkungan kerja. Beberapa cara yang dapat dilakukan pemimpin untuk menerapkan *system thinking* adalah:

1. Pahami level dan penyebab kompleksitas perusahaan

Dalam konteks organisasi ada empat tingkat pengalaman organisasi yang saling berhubungan dan menimbulkan kompleksitas, yaitu:

- Tingkat pertama. Ini adalah lingkungan, pesaing dan pelanggan.
- Tingkat kedua, ini adalah tindakan organisasi dan manajer. Contohnya strategi, praktik manajemen, kebijakan atau prosedur.
- Tingkat ketiga yaitu identifikasi masalah, definisi masalah, dan proses penyelesaian masalah organisasi dan manajer itu sendiri. Contohnya budaya, keahlian, dan orientasi fungsional
- Tingkat terakhir adalah kesadaran organisasi.

⁴ Tangkilisan, *Faktor Penghambat Efektivitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015, 151).

⁵ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), 61.

Seorang pemimpin akan terlibat dalam empat tingkat pengalaman ini. Mereka perlu terlibat dalam pembelajaran pemeliharaan yang diperlukan dalam menangani kejadian sehari-hari yang dapat diprediksi.

2. Menyadari bahwa pemimpin adalah peserta antisipatif

Salah satu cara pemimpin menerapkan *system thinking* adalah menggeser cara berpikirnya dalam memahami situasi yang kompleks dalam pekerjaan dan perusahaan. Ini dilakukan dengan menyadari bahwa mereka bukan sebatas reaktor namun peserta aktif yang turut membentuk realitas dan menciptakan masa depan. Karena itu setiap tindakan harus dipikirkan dengan benar karena tidak semua memberi hasil yang sesuai harapan. Itu sebabnya pemimpin harus terus mempelajari berbagai variabel dalam kompleksitas yang ada di pekerjaan dan perusahaan.

3. Mengelola kompleksitas dinamis

Kompleksitas dinamis dapat dikelola dengan melihat keterkaitan utama yang mendasari suatu masalah. Alih-alih melihat sesuatu dalam hubungan linear sebab akibat, cobalah melihat keterkaitan dan proses perubahan yang terjadi.

4. Mengelola pembelajaran antisipatif dan partisipatif

Perubahan dalam perusahaan umumnya adalah sesuatu yang bersifat berkelanjutan. Itu sebabnya pembelajaran antisipatif dan partisipatif diperlukan. Pemimpin harus mengelola pembelajaran antisipatif dengan membantu karyawan dan organisasi memperkirakan kebutuhan di masa depan. Mereka harus menyediakan kondisi bagi karyawan untuk bekerja bersama, berpartisipasi dalam dialog, berempati satu sama lain hingga akhirnya apa yang disebut pembelajaran partisipatif dapat terjadi. Pembelajaran partisipatif adalah ketika karyawan dapat mempertanyakan asumsi, mencari tahu kegiatan apa yang dianggap tidak produktif dan akhirnya dapat berhenti melakukannya. Ini diperlukan karyawan dalam melakukan perbaikan, serta menciptakan inovasi produk dan layanan.

5. Memahami *feedback*

Cara lain menerapkan *system thinking* adalah dengan menerima dan memahami *feedback*. Pasalnya dalam *system thinking* setiap *feedback* dapat memberi pengaruh timbal balik. Karena itu pahami *feedback* untuk menggambarkan bagaimana tindakan yang akan kamu ambil dapat memperkuat atau menyeimbangkan *feedback* yang ada.

Penutup

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Peran Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi sebagai administrator sudah berjalan tetapi belum dilaksanakan secara baik. Peran Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Talang Ubi sebagai supervisor sudah dilaksanakan secara baik, karena sudah memberikan pengawasan atau pengontrolan dengan baik kepada tenaga pengajar. Kepala sekolah juga aktif dalam mencari informasi-informasi terbaru untuk sekolah. Sehingga para guru seringkali mencari solusi sendiri untuk masalah-masalah yang terkadang terjadi di sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin (*Leader*) belum dilaksanakan secara baik. Hal ini ditunjukkan dengan bentuk pengawasan ataupun petunjuk yang diberikan kepada kepala sekolah kepada guru. Selain itu kepala sekolah pun memberikan arahan apabila ada modul atau kurikulum baru. Sedangkan, Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah menemukan kendala dalam pelaksanaan proses belajar dan mengajar yaitu mengenai sarana dan prasarana dan sumberdaya manusia yang masing kurang, sehingga menimbulkan terhambatnya proses pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 9 Talang Ubi.

Daftar Pustaka

Abdullah, M Amin. “Falsafah Kalam Di Era Postmodernisme” (1995).

Assegaf, Abd. Rachman. *Filsafat Pendidikan Islam: Pradigma Baru Pendidikan Hadhari Barbaris Integratif Interkoneksi*, 2011.

Bakar, Yunus Abu. “Filsafat Pendidikan Islam.” *Inspiratif Pendidikan* 6, no. 2 (2017): 269.

Imelda, Ade. “Implementasi Pendidikan Nilai Dalam Pendidikan Agama Islam.” *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2017): 227–247.

bin Khaldun, Muhammad, and Al-Allamah Abdurrahman. *Mukaddimah Ibnu Khaldun*. Pustaka Al Kautsar, 2001.

Mahmudah, Ummi. “Perbandingan Filsafat Pendidikan Barat Dan Pendidikan Islam” (n.d.).

Mubaligh, Ahmad. “Relasi Bahasa Dan Ideologi.” *Lingua: Jurnal Ilmu Bahasa Dan Sastra* 5, no. 2 (2010).

Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: Di Sekolah, Madrasah, Dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

_____. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Pustaka Pelajar bekerjasama dengan PSAPM, Pusat Studi Agama, Politik, dan ..., 2003.

Nasution, Hasyimsyah. *Filsafat Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005.

Qomar, Mujamil. *Epistemologi Pendidikan Islam: Dari Metode Rasional Hingga Metode Kritik*. Jakarta: Erlangga, 2005.

Ramayulis. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2019.

Rido, Muhammad Jawwad. *Tiga Aliran Utama Teori Pendidikan Islam; Perspektif Sosiologis-Filosofis*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogyakarta, 2002.

Rusliana, Iu. "Filsafat Ilmu Bahan Ajar Mata Kuliah Filsafat Ilmu Mahasiswa PTAI Dan Umum." *Refika Aditama*, 2017.

Salim, Ahmad. "Implikasi Aliran Filsafat Pendidikan Islam Pada Menejemen Pendididikan." *Literasi (Jurnal Ilmu Pendidikan)* 5, no. 1 (2017): 13.

Syam, Mohammad Noor. *Filsafat Kependidikan Dan Dasar Filsafat Kependidikan Pancasila*. Usaha Nasional, 1986.

Tafsir, Ahmad. "Filsafat Umum Dan Hati Sejak Thales Sampai Capra." *Rosdakarya*, Bandung, 2004.

_____. "Pengantar Filsafat Pendidikan Islam." Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1989.

Tolchah, Moch. "Implikasi Filsafat Pendidikan Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Perspektif Kuntowijoyo." *Fikrotuna* 11, no. 01 (2020).

Zein, Arifin. "Tafsir Alquran Tentang Akal (Sebuah Tinjauan Tematis)." *Jurnal At-Tibyan: Jurnal Ilmu Alqur'an dan Tafsir* 2, no. 2 (2017): 233–245.

Copyright © 2022 ***Journal Dirasah***: Vol.5, No.1, Februari 2022, p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN: 2621-2838

Copyright rests with the authors

Copyright of Jurnal Dirasah is the property of Jurnal Dirasah and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>