

## **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) NURUL HADI SAMARINDA**

**Rilla Apriani<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

*Rilla Apriani, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda. Di bawah bimbingan Bapak Dr. Enos Paselle, S.Sos, M.AP dan Ibu Dr. Fajar Apriani, S.Sos., M.Si.*

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda dan mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda.*

*Adapun fokus penelitian ini adalah: 1. Peran Kepala Sekolah meliputi : a. Kepala sekolah sebagai Supervisor Pendidikan, b. Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), dan c. Kepala sekolah sebagai Administrator, 2. Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Sumber data primer dalam penelitian ini diantaranya adalah Wakil Kepala Sekolah, guru-guru, Komite Sekolah, dan orangtua murid. 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 SDIT Nurul Hadi Samarinda belum melaksanakan peranannya sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin secara baik serta kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru yaitu sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung dan sumberdaya manusia yang belum lengkap.*

**Kata Kunci:** *Kepala Sekolah, Efektivitas Kerja Guru*

### **PENDAHULUAN**

Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya 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. Untuk itu seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan

kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan negara Indonesia, dan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 17 tentang Pendidikan Dasar, serta Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah.

Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya, maka diperlukan peran Kepala Sekolah serta tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Sebagaimana dikemukakan 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 pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Sebagaimana 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.

SDIT Nurul Hadi merupakan sekolah swasta yang berdiri di bawah naungan yayasan. SDIT Nurul Hadi bisa dikatakan masih jauh tertinggal dari Sekolah Dasar Negeri yang juga terdapat di daerah Loa Buah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil *observasi* sementara di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Kota Samarinda, 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 Efektivitas Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda”.

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan penjelasan diatas, maka di buat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)

Nurul Hadi Samarinda?

### ***Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Teoritis
  - a) Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah peran kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.
  - b) Diharapkan dapat menambah diskusi dan kajian Administrasi Negara khususnya tentang peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.
2. Praktis
  - a) Sebagai bahan informasi bagi Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Hadi Kota Samarinda dalam meningkatkan perannya.
  - b) Untuk melatih penulis berpikir secara ilmiah guna keperluan nyata pada masa yang akan datang.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Pemimpin***

Menurut Kartono (2005:38) “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Sedangkan menurut Moekijat (2000:10) ada tiga pengertian pemimpin antara lain sebagai berikut :

- a. Pemimpin adalah seseorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan oranglain.
- b. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menggerakkan oranglain untuk mengikuti jejaknya.
- c. Pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggungjawab kepada bawahannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di bawah pimpinannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, dan membimbing bawahannya, agar mau mengikuti keinginannya bertindak sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### ***Kepemimpinan***

Terry (dalam Kartono 2005:49) mengemukakan “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”. Kemudian Hoyt (dalam Kartono 2005:49) mengatakan “kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”. Selanjutnya menurut Tead (dalam Kartono 2005:49) “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Bafadal (2003:32) mengatakan “kepemimpinan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun oranglain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, menuntun dan menggerakkan oranglain serta sumber-sumberdaya yang tersedia, agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan bekerjasama dalam suasana moralitas yang tinggi, penuh semangat dan kesadaran, sesuai dengan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### ***Kepala Sekolah***

Wahjosumijo (2002:83) “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran”.

Mulyasa (2007:142) mengemukakan bahwa Kepala Sekolah berfungsi sebagai pengemban ketertiban yang patut diteladani tapi tidak bersikap otoriter. Selanjutnya menurut Pirdata (dalam Mulyasa 2002:127) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki Kepala Sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin, serta keterampilan untuk bekerjasama dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa 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, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

### ***Peran***

Menurut Soekanto (2010:212) peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.

Selanjutnya Gunawan (dalam Ruslan 2010:14) peran adalah sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya hal

atau peristiwa.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran adalah perilaku seseorang dengan posisi sosial dan dapat menentukan perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan baik dalam masyarakat, maupun dalam lembaga-lembaga yang berhubungan dengan kewajiban seseorang.

### ***Indikator Kepala Sekolah***

Mulyasa (2007:98) mengemukakan beberapa peran kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan yaitu sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah sebagai *educator*
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai *supervisor*
- e. Kepala sekolah sebagai *leader*
- f. Kepala sekolah sebagai *innovator*
- g. Kepala sekolah sebagai motivator

### ***Faktor Penghambat Kepala Sekolah***

Menurut Karwati (2013:220-221) ada tiga faktor yang berpengaruh pada kinerja kepala sekolah antara lain:

1. Kondisi Pribadi Kepala Sekolah  
Kondisi pribadi meliputi kemampuan intelektual, fisiologis, psikologis, motivasi, personalitas, waktu dan nilai.
2. Organisasi Sekolah  
Organisasi sekolah meliputi sistem organisasi, peran organisasi, kelompok-kelompok yang ada dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi yang ada di sekolah.
3. Lingkungan Eksternal  
Lingkungan eksternal meliputi keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi, dan perkumpulan-perkumpulan.

### ***Guru***

Menurut Mulyasa (2008:5) menjelaskan bahwa guru adalah komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan.

Murphy (dalam Mulyasa 2008:8) menyatakan bahwa guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak tergantung pada inisiatif Kepala Sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik yang menjadi agen perubahan dalam dunia pendidikan serta meningkatkan kualitas pendidikan dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

### ***Efektivitas Kerja***

Menurut Siagian (dalam Waluyo, 2007:91) efektivitas kerja diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2002:27) mengatakan tingkat efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja memiliki tanggungjawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaian dengan tepat waktu suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mengerahkan sumberdaya manusia melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan.

### ***Indikator Efektivitas Kerja***

Menurut Amsyah (2003 : 131) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur efektivitas kerja, diantaranya :

1. Volume pekerjaan  
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.

### ***Faktor Penghambat Efektivitas Kerja***

Menurut Steers (dalam Tangkilisan, 2005:151) ada empat faktor yang berpengaruh pada efektivitas kerja antara lain:

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Lingkungan
3. Karakteristik Pekerja
4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

### ***Definisi Konsepsional***

“Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru 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”.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2000:6) mengemukakan “deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka”. Jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti yaitu, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Hadi Samarinda”.

### ***Fokus Penelitian***

Adapun fokus penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Peran Kepala Sekolah:
  - a) Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan  
Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala Sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program *supervise* pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.
  - b) Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)  
Kepala sekolah sebagai Leader adalah dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.
  - c) Kepala Sekolah sebagai Administrator  
Kepala sekolah sebagai administrator adalah mampu mengelola semua yang terdapat di sekolah yang meliputi gedung, pekarangan dan peralatan secara lebih berdaya guna. Segala sesuatu yang ada di sekolah sedapat mungkin dimanfaatkan sebagai pelayanan untuk menunjang proses belajar mengajar.
2. Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.

### ***Sumber Data***

Jenis data dalam hal ini didapatkan melalui sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer  
Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.  
Dalam penelitian ini penulis menetapkan :
  - a) Wakil Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda sebagai key informan.
  - b) Guru, Komite sekolah, dan orangtua murid SDIT Nurul Hadi Samarinda sebagai informan.
2. Data Sekunder  
Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat pribadi, buku harian, sampai dokumen resmi pemerintah lainnya.  
Adapun Teknik pengambilan data dalam penelitian ini penulis menggunakan dua teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Ada dua proses kegiatan yang di lakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data. Adapun proses yang di maksud, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
  - a. Observasi (pengamatan)
  - b. Interview (Wawancara)
  - c. Dokumentasi

### ***Analisis Data***

Dalam analisis penelitian ini, peneliti menggunakan teknis analisis data Milles, Huberman, dan Saldana (2014)) yang dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstrakkan dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.
2. Penyajian Data (*Data Display*)

Alur penting kedua dari aktivitas analisis adalah penyajian data. Secara umum, penyajian adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Pola frekuensi yang paling sering untuk data kualitatif di masa lalu telah memperluas teks. Dengan menggunakan teks yang luas menjadikan peneliti kemungkinan menemukan kemudahan untuk melompat menuju ketergesaan, parsialitas, dan tidak menemukan kesimpulan.
3. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Alur ketiga dari aktivitas analisis adalah pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Dari awal pengumpulan data, analisis kualitatif menginterpretasikan hal-hal apa yang tidak berpola, penjelasan-penjelasan, alur kausal, dan proposisi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Identitas Sekolah***

Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Hadi Samarinda terletak di Jalan Ekonomi Kelurahan Loa Buah dan didirikan oleh Yayasan Nurul Hadi pada tahun 2001 di bawah kepemimpinan Ibu Umratun, S.Ag. Pada tahun 2006 sampai sekarang kepemimpinan Ibu Umratun digantikan oleh Bapak Gianto, S.Pd.I.

### ***Keadaan Siswa***

Jumlah siswa yang mendaftar di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Hadi Samarinda setiap tahunnya tidak ada peningkatan, dan sebagian besar adalah masyarakat di sekitar lingkungan sekolah. bahwa jumlah keseluruhan murid kelas 1 sampai 6 adalah 103 orang. Disini terlihat tidak ada peningkatan yang tetap pada jumlah siswa SDIT Nurul Hadi Samarinda.

### ***Keadaan Tenaga Pengajar***

Secara keseluruhan tenaga pengajar yang ada telah mempunyai kualifikasi profesionalisme, namun dari jumlah yang ada masih terdapat kekurangan guru. Jumlah keseluruhan kepala sekolah dan tenaga pengajar SDIT Nurul Hadi yaitu 10 orang. Dari sini terlihat bahwa masih kurangnya tenaga pengajar di sekolah ini.

### ***Hasil Penelitian dan Pembahasan***

Berdasarkan peraturan desa Malinau Hilir Nomor 4 Tahun 2012 mengenai Pembentukan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dimana Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) sebagai upaya pemberdayaan masyarakat desa atas prakarsa masyarakat sebagai mitra pemerintah desa dalam menampung dan mewujudkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat di bidang pembangunan. Dengan tujuan agar pembangunan dapat merata dan berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan baik pemerintah daerah maupun masyarakat. Adapun fokus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### ***Kepala sekolah sebagai Administrator***

Kepala sekolah belum bisa 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 para gurupun mengambil tindakan sendiri apabila ingin perubahan. Dan kepala sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda tidak pernah mendelegasikan pembuatan laporan keuangan kepada bawahannya. Kepala sekolah sangat tertutup dalam hal pengalokasian dana, sehingga para guru tidak tahu secara jelas masalah pemasukan dan pengeluaran yang ada di sekolah. Seharusnya kepala sekolah bisa mengajukan permohonan dana kepada yayasan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang kurang di sekolah.

#### ***Kepala sekolah sebagai Supervisor***

Salah satu pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda 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. Tetapi Kepala sekolah tidak aktif dalam mencari informasi-informasi terbaru untuk sekolah. Dan juga apabila ada masalah para guru yang mencari sendiri solusinya. Kepala sekolah tidak pernah memikirkan solusi atau jalan keluar dalam setiap permasalahan. Dan kepala sekolah karakternya pendiam sehingga jarang untuk berdiskusi dengan para guru.

#### ***Kepala sekolah sebagai Leader***

Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda kepala sekolah tidak mau memberikan arahan kepada guru. seperti halnya ada modul atau kurikulum baru,

para guru dituntut untuk memahami sendiri tanpa ada bimbingan dari kepala sekolah. Kepala sekolah juga tidak pernah meningkatkan kemampuan tenaga kependidikannya sehingga dapat terlihat bahwa kepala sekolahnya disini masih kurang tegas dalam menyikapi bawahannya dan gaya kepemimpinan kepala sekolah disini sangat tertutup dalam bidang pengalokasian dana.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada bentuk pengawasan ataupun petunjuk yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Selain itu kepala sekolah pun tidak pernah memberikan arahan apabila ada modul atau kurikulum baru. Tidak ada usaha dari kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikannya, hal ini dilihat dari sikap kepala sekolah yang masih kurang responsif dalam masalah pengadaan media untuk mendukung guru dalam mengajar.

### ***Kendala yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru***

Kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah yaitu kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai sehingga kesulitan pula dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, serta kendala dalam sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung. Seperti tidak adanya lapangan sehingga tidak pernah melaksanakan upacara bendera dan guru harus menggunakan lapangan volly masyarakat untuk mengajarkan praktek olahraga kepada para murid. Tidak adanya ruang UKS. Adapun ruang UKS yang digunakan adalah ruang belajar siswa kelas II karena siswa kelas II proses belajar mengajarnya adalah siang hari. Sehingga pagi digunakan untuk ruang UKS. Tetapi pada hari jum'at semua siswa diharuskan untuk masuk pagi karena ada kegiatan jum'at bersih. Jadi, pada hari jum'at siswa kelas II belajar di dalam ruang UKS tersebut. Kemudian sekolah juga tidak memiliki tempat beribadah sehingga para murid maupun guru sholat di masjid yang terletak sekitar 10 meter dari sekolah.

SDIT Nurul Hadi Samarinda dapat dikatakan belum memiliki prasarana yang lengkap. SDIT Nurul Hadi Samarinda tidak memiliki tempat beribadah, 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 tidak pernah membaca dan belajar di perpustakaan. Tidak memiliki ruang UKS, sehingga ruang belajar murid kelas II digunakan sebagai ruang UKS. Dan sekolah tidak memiliki tempat berolahraga atau lapangan upacara. Sehingga para murid sering melaksanakan upacara maupun berolahraga di lapangan milik masyarakat sekitar yang jaraknya tidak jauh dari sekolah.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

1. Peran Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda sebagai administrator belum dilaksanakan secara baik. Karena kepala sekolah tidak pernah 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 kepala sekolah selalu tertutup dalam hal pengalokasian dana.

2. Peran Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda sebagai *supervisor* juga belum dilaksanakan secara baik. Karena belum memberikan pengawasan atau pengontrolan dengan baik kepada tenaga pengajar. Kepala sekolah juga tidak 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 tidak pernah memikirkan solusi atau jalan keluar dalam setiap permasalahan.
3. Peran Kepala Sekolah SDIT Nurul Hadi Samarinda sebagai pemimpin (*Leader*) belum dilaksanakan secara baik. Hal ini ditunjukkan dengan Tidak ada bentuk pengawasan ataupun petunjuk yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Selain itu kepala sekolah pun tidak pernah memberikan arahan apabila ada modul atau kurikulum baru. Tidak ada usaha dari kepala sekolah untuk meningkatkan tenaga kependidikan, hal ini dilihat dari sikap kepala sekolah yang masih kurang responsif dalam masalah pengadaan media untuk membantu guru dalam proses mengajar.
4. 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 SDIT Nurul Hadi Samarinda.

### **Saran**

1. Kepala sekolah hendaknya mempedulikan keadaan sekolah, dengan cara cepat menanggapi mengenai sarana dan prasarana yang masih kurang. Dan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik sehingga terjalin kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru.
2. Kepala sekolah hendaknya sering mengikuti diklat-diklat agar dapat mengetahui informasi terbaru untuk perkembangan sekolah dan mencari solusi untuk setiap permasalahan yang ada di sekolah.
3. Kepala sekolah agar memahami kondisi guru dengan baik, memiliki kemampuan untuk meningkatkan tenaga kependidikan.
4. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan contoh kedisiplinan terhadap para guru dan murid yaitu dengan datang tepat waktu. Sehingga bisa ditegakkan pemberian sanksi apabila ada yang tidak disiplin.
5. Bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja kerjanya terutama dalam penggunaan metode-metode pembelajaran yang tentu saja disesuaikan dengan kondisi sekolah, dan lebih termotivasi lagi untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Namun motivasi yang paling penting bagi guru adalah motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri untuk terdorong mengajar dimana guru mempunyai kesadaran diri dalam meningkatkan efektivitas kerjanya.
6. Kepala Sekolah harus mempunyai kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kepala SDIT Nurul Hadi belum memiliki kompetensi seperti : bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, belum mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, serta

- belum mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang transparan. Kepala Sekolah yang berkompeten tentu akan berdampak positif kepada peningkatan efektivitas kerja guru di sekolah.
7. Bagi *stakeholder* dalam hal ini pemerintah, masyarakat, ataupun para orang tua murid, agar dapat ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian respon yang positif terhadap Kepala Sekolah. Dalam hal ini dapat berupa partisipasi dalam menjalin komunikasi secara intensif apabila memang terdapat masalah. Hubungan sekolah dengan masyarakat maupun orangtua pada hakikatnya merupakan sarana yang sangat berperan dalam pengembangan sekolah, karena sekolah memerlukan masukan dari masyarakat maupun orangtua dalam menyusun program yang relevan, sekaligus memerlukan dukungan dalam melaksanakan program tersebut.
  8. Yayasan Nurul Hadi sebaiknya memperhatikan kinerja kepala sekolah yang ada serta memperhatikan sarana dan prasarana yang belum memadai.

### **Daftar Pustaka**

- Abdurahmat. 2003. *Efektifitas Organisasi Edisi Pertama*. Erlangga. Jakarta.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Empower Your Human Resources: Berdayakan Sumber Daya Manusi Anda*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Boediharjo. 2002. *Kinerja Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Djatmiko, Yayat Hayati. 2004. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 2000. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algesindo. Bandung.
- James H. Stronge, Holly B. Richard dan Nancy Catano. 2013. *Kualitas Kepala Sekolah yang Efektif*. Indeks. Jakarta.
- Johnson, LouAnne. 2009. *Pengajaran yang Kreatif dan Menarik*. PT. Indeks. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Alfabeta. Bandung.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership. Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Manajeen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, B. Matthew, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Edisi Ketiga. Sage Publication, Inc.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif (direvisi)*. PT. RosdaKarya. Bandung.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- \_\_\_\_\_. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Musbikin, Imam. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah yang Hebat*. Zanafa Publishing. Riau.
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurdin, Muhamad. 2010. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Soekanto, Soerjono. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar. Rajawali Pers*. Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. S. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Wahjosumijo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

**Perundang-Undangan :**

- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah.

**Sumber Internet:**

- Hapsoro, Dimas Estu. 2008. Perilaku Keorganisasian: Efektivitas Kerja, [http://ocw.usu.ac.id/course/download/5140000048-perilaku-keorganisasian/2\\_efektivitas.pdf](http://ocw.usu.ac.id/course/download/5140000048-perilaku-keorganisasian/2_efektivitas.pdf) (diakses 14 Juli 2014)
- Utami, Gilang Dwi. 2011. Struktur Organisasi dan Efektivitas Kerja, <http://gdwiutami1316.blogspot.com/2011/06/struktur-organisasi-dan-efektivitas.html> (diakses 14 Juli 2014)

Definisi Peran Menurut Para Ahli <http://fahir-blues.blogspot.com/2013/06/teori-peran-dan-definisi-peran-menurut.html> (diakses 14 Juli 2014)  
RPJPN 2005-2015. ([www.google.com/m?q=restra-depdiknas&client=ms-opera-mini-android&channel=new](http://www.google.com/m?q=restra-depdiknas&client=ms-opera-mini-android&channel=new)) (diakses 22 Desember 2014)