

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN DAN KINERJA GURU

Edi Purwanto, Ida Rindaningsih

Magister Pendidikan Islam, Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep Kec. Sidoarjo Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61215

edipurwanto9@gmail.com, rindaningsih1@umsida.ac.id

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
23 Februari 2023

Revised :
26 Juni 2023

Accepted:
27 Juni 2023

Kata kunci:

Peran kepala sekolah,
Komitmen, kinerja
guru

Pengkajian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Pengkajian artikel ini disusun dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Di Indonesia, tinjauan literatur sistematis adalah metode tinjauan literatur yang mengidentifikasi, meninjau, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua penelitian yang ada. Kepala sekolah berfungsi sebagai leader dan manajer di sekolah yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seseorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap berupa tanggung jawab dan sikap responsip dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi komitmen dan kinerja para guru akan menjadi lebih baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan ketika para guru mempunyai motivasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil analisis, dengan pendekatan-pendekatan kepala sekolah kepada guru dapat berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

How to Cite: Edi Purwanto, Ida Rindaningsih (2023) Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Guru. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 248-256. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.155>

Pendahuluan

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran yang terjadi lembaga pendidikan (Lumban Gaol, 2017), misalnya, sekolah. misalnya ke sekolah. Selain itu, kepala sekolah dan guru merupakan faktor terpenting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan pembelajaran siswa di lingkungan sekolah. Tanpa kinerja guru yang baik dan peran manajemen sekolah yang tepat dalam pengelolaan sekolah, sangat sulit untuk meningkatkan mutu pengajaran atau mencapai standar nasional pendidikan (Hasanah, 2019).

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin dan pengawas di sekolah serta memegang peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, dimana kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah

untuk mengarahkan dan mengelola sekolah atau madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, kepala sekolah memiliki lima dimensi kompetensi yang juga ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan. yaitu: (1) kepribadian, (2) manajerial, (3) kewirausahaan, (4) supervisi, (5) social (Said, 2018).

Kepemimpinan dalam Islam juga menawarkan konsep dan karakteristik tersendiri seperti yang terdapat pada pribadi para rasul yakni Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah. Keempat sifat kepemimpinan di atas dapat dipahami dalam konteks yang luas sehingga keempat sifat di atas pada umumnya membawa keberhasilan bagi siapa saja yang menggerakkan roda kepemimpinan.

Ulrich menyatakan bahwa ada tiga kualifikasi kepemimpinan yaitu: 1. Harus menjadi rekan yang strategis 2. Menjadi orang yang pakar dan 3. Menjadi seorang agen of change. Karena masyarakat saat ini adalah masyarakat yang sangat kompeten, di mana tidak ada tempat tanpa kompetensi. Kompetensi sedang dan akan mengubah prinsip hidup baru, karena dunia terbuka dan bersaing untuk menjadi lebih baik. Manajemen harus kuat dan kompeten harus secara up to date didapatkan. Kepala sekolah juga harus memiliki kualitas dan keterampilan kepemimpinan untuk secara efektif mencapai tujuan dan program yang diiklankan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Meningkat atau tidaknya mutu sekolah tergantung pada kebijakan kepala sekolah yang berlaku untuk semua fasilitas sekolah (Said, 2018).

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, yaitu menjadi pimpinan sekolah dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian visi, misi beserta tujuan sekolah. Sebagai kepala sekolah, kepala sekolah selalu memiliki kewajiban untuk mengambil keputusan yang terbaik dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan sekolah. Peran kepemimpinan inilah yang menuntut pemimpin sekolah untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keterlibatan orang-orang yang bekerja di sekitarnya, atas nama guru. (Sebastian, Camburn, & Spillane, 2018; Tyler & Ed, 2016). Kepala Sekolah memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kualitas sekolah melalui komitmen dan kinerja guru yang baik (Zahro, Sobri, & Nurabadi, 2018). Hal ini juga didukung oleh pendapat (Hakim & Hadipapo, 2015), Loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah merupakan proses yang berkelanjutan. Guru tidak hanya berkewajiban untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai petunjuk kepala sekolah, tetapi juga perhatian dari luar organisasi, keberhasilan organisasi dan kemajuan yang berkesinambungan. Sementara itu, guru dalam organisasi sekolah dituntut untuk memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan misi, visi, dan tujuan sekolah (Saputra, 2019).

Ketika *employee engagement* menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi, maka perlu dipilih solusi yang terbaik. Mengelola *employee engagement* tidaklah mudah karena karyawan adalah manusia, bukan mesin. Dalam praktik dan teori, kita benar-benar perlu melihat hal ini untuk menekankan pentingnya memanusiakan manusia. Sementara mesin dapat menawarkan

keunggulan kompetitif, sifatnya terbatas dan manusia pasti akan mengungguli mereka. *Machines don't make things, people do* (Mangkunegara, 2009).

Sebagai ujung tombak dalam keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah, guru memiliki peran dan tanggung jawab yang penting dalam mengelola semua komponen pembelajaran, meningkatkan mutu pembelajaran sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Peran guru sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran dan penyelenggaraan manajemen kelas dan sekolah. Pembelajaran tanpa kinerja guru yang baik tidak akan menghasilkan sesuatu yang berguna dan bermanfaat, meninggalkan siswa dengan kemajuan dan tuntutan masyarakat yang selalu berubah. Secara sederhana, kinerja guru berarti kompetensi, yang tercermin dalam perilaku, untuk dapat melakukan pekerjaan tepat waktu (efisiensi), kreatif, inovatif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pelatihan. Dalam kegiatan pembelajaran, subjek utamanya adalah guru. Perbaikan kurikulum harus mendukung tenaga profesional yang diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang baik. Keberhasilan seorang murid juga tidak ditentukan oleh keberhasilan guru dalam mendidik dan membimbing murid-muridnya.

Peran kepala sekolah memang sangat kompleks. Selain terlibat dalam manajemen sekolah, kepala sekolah dituntut agar mampu mengambil sikap secara efektif dan efisien, terutama harus mampu meningkatkan kinerja guru. Susanto (2016) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pimpinan mampu memotivasi guru untuk meningkatkan efisiensi guru secara sungguh-sungguh dan dengan komitmen yang besar terhadap tugas yang diembannya. Tanpa dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas guru, guru tidak akan pernah memenuhi perannya dalam mengasuh, mendidik, membimbing dan mengembangkan potensi setiap siswa. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran harus lebih dikembangkan untuk meningkatkan kinerja guru (Herry et al., 2020).

Metode

Artikel ilmiah ini disusun dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Di Indonesia, tinjauan literatur sistematis adalah metode tinjauan literatur yang mengidentifikasi, meninjau, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua penelitian yang ada. Dalam metode semacam ini, peneliti melakukan review dan mengidentifikasi jurnal secara terstruktur yang pada setiap prosesnya mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan (Nuryadi¹, Zaenuri², 2021). Untuk melengkapi penelitian ini, peneliti dapat mengumpulkan 10 artikel dari google scholar sejumlah 10 artikel mulai tahun 2016 hingga 2021 sebagai bahan literatur.

Hasil dan Pembahasan

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan keterlibatan guru adalah pendekatan profesional. Direktur dan guru adalah rekan kerja yang sudah memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas-tugas, baik pengajaran maupun administrasi (Faegerlind, I., & Saha, 2016). Sebagai kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi terciptanya budaya kerja yang mendukung komitmen guru dalam bekerja. (Bachri & Manda, 2016). Strategi pendekatan berorientasi tugas juga dianggap efektif ketika kepala sekolah bertindak tidak hanya sebagai pemimpin tetapi juga sebagai supervisor yang diibaratkan pelatih dalam membimbing guru tentang bagaimana guru dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (Nelda, 2016; Owan & Agunwa, 2019). (Saputra, 2019)

Kata *Committera* berasal dari bahasa Latin *Committera, to bind, to believe* – berkomitmen atau terdorong secara emosional adalah suatu keyakinan yang mengikat begitu kuatnya sehingga mengikat seluruh hati nurani kemudian menggerakkan perilaku menuju apa yang diyakininya. Komitmen seorang guru merupakan kekuatan internal yang berasal dari hati guru dan kekuatan eksternal terkait tugas dan dapat berdampak signifikan pada sikap berupa tanggung jawab dan sikap tanggap dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi ada beberapa unsur dari komitmen ini, antara lain kemampuan untuk memahami diri sendiri dan tanggung jawab seseorang serta merespon perubahan. Unsur-unsur tersebut menimbulkan tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab, yang menjadi suatu kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan. Lahir dari komitmen guru yang profesional, tanggung jawab seorang guru merupakan tanggung jawab yang tidak hanya diberikan kepada manusia, tetapi juga tanggung jawab kepada Allah SWT. Menurut pandangan Islam, tanggung jawab terhadap profesi tidak hanya bersifat horizontal-formal antar manusia, tetapi juga vertikal-moral, yaitu tanggung jawab kepada Allah SWT. Seperti dalam hadits berikut ini: “setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya. Seorang amir (presiden/ imam/ ketua) atasan manusia, merupakan pemimpin, dan ia bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang suami merupakan pemimpin bagi keluarganya, dan ia bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang wanita juga merupakan pemimpin atas rumah keluarganya dan juga anak-anaknya, seorang hamba Allah pemimpin atas harta tuannya, dan ia bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya. Dan setiap kalian adalah pemimpin, dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya” (H.R. Muslim) (Sutan, 1976: 70-71)

Komitmen merupakan salah satu prinsip yang harus diikuti oleh seorang guru profesional untuk memajukan pendidikan. Komitmen diartikan sebagai tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, tanggap dan tanggap terhadap perkembangan teknologi (Rosidy, n.d.).

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalin persahabatan yang erat dan hubungan yang kuat antara guru dan rekan lainnya di SMUN 2 Baucau dapat meningkatkan kinerja seorang guru di SMUN 2 Baucau. Selain itu, dalam kegiatan karir, menjadi diri sendiri lebih baik daripada mengikuti orang lain, dan menghargai orang lain tanpa harus mengikutinya dapat meningkatkan kinerja guru di SMUN 2 Baucau. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Riyad (2011). Dalam penelitiannya, ia menemukan korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Susanti dan Baskoro (2009) menemukan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai PLN Semarang. Motivasi ditemukan memainkan peran penting dalam kinerja pekerja industri di Pakistan (Zameer et al., 2014). Demikian pula, Cahyono (2012) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru dan staf.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru di SMP PGRI 1 Palembang. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa variabel kunci kepemimpinan dan komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru. Hasil ini mendukung hipotesis peneliti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan keterlibatan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas profesional guru. Dari hasil penghitungan berdasarkan uji signifikansi pada taraf signifikan 0,05 didapat nilai hitung sebesar $4,270 >$ tabel sebesar 3,320. Yang artinya ada pengaruh secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru serta menunjukkan ada hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Profesional Guru SMP PGRI 1 Palembang (Herry et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan hasil bahwa kepala sekolah menerapkan strategi pendekatan sebagai pemimpin maupun keluarga dengan berbagai aspek pertimbangan dari permasalahan yang sedang dihadapi oleh guru di sekolah. Strategi pendekatan tugas sebagai kewajiban yang harus diselesaikan oleh guru dalam rangka hubungan profesional. Kepala sekolah di kedua situs yang diteliti memainkan peran sebagai pemimpin dan juga sebagai keluarga dalam meningkatkan komitmen guru. Sebagai pemimpin kedua kepala sekolah di sekolah tersebut berorientasi pada hubungan profesional antara atasan dan anggota. Dimana tugas-tugas yang telah diberikan kepada guru harus diselesaikan sesuai dengan kesepakatan tugas-tugas apa saja yang menjadi kewajiban guru.

Pendekatan antara hak dan kewajiban menjadi pendekatan yang paling efektif oleh kedua kepala sekolah saat berperan sebagai pemimpin. Sementara saat memerankan

sebagai keluarga, kepala sekolah menerapkan strategi pendekatan persuasif. Dimulai dengan membangun komunikasi aktif dengan guru di sekolah melakukan kunjungan ke rumah guru dengan maksud agar guru merasa nyaman dalam bekerja. Guru juga terbuka kepada kepala sekolah terkait masalah-masalah apa saja yang sedang dihadapi baik masalah tugas-tugas di sekolah maupun masalah pribadi guru. Sehingga kepala sekolah berperan sebagai orangtua, sahabat, atau teman bagi guru bukan sekedar mitra kerja antara pimpinan dengan anggota.

Pendekatan spiritual untuk meningkatkan komitmen guru di sekolah, sebagai pemimpin di sekolah berbasis agama yang penuh dengan budaya religius dalam aktivitas pengelolaan sekolah. Kepala sekolah melakukan strategi pendekatan religius dengan menginternalisasi nilai-nilai religius yang terkandung dalam kitab suci Al-Qur'an dan hadist shoheh tentang tugas dan kewajiban dalam bekerja dan menuntut ilmu (Fatmawati, 2016). Pembiasaan nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan, dan ketaatan terhadap agama dengan memberi petuah-petuah kepada guru bahwa guru bukan sekedar mengajar dan melaksanakan tugas kelembagaan. Namun guru harus mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dari sisi akhlak dan aqidah (Arifin, I., Juharyanto, Mustiningsih, & Taufiq, 2018; A Ridho, 2017), (Saputra, 2019). Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, yaitu kepala sekolah berusaha menjadi teladan di lingkungan sekolah dengan cara datang lebih awal dan pulang paling akhir. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, yaitu gaya memberitahukan (*telling*). Gaya kepemimpinan *telling* ini dilakukan oleh kepala sekolah pada saat rapat dewan guru, dengan gaya *telling* kepala sekolah setiap pagi, dengan duduk dikantor dewan guru, ia memantau setiap guru yang datang dan langsung mengingatkannya bila saat jam mengajar tiba. Selain gaya *telling*, kepala sekolah juga menerapkan gaya situasional. Dalam gaya ini, situasi yang mendesak perlu kehadiran kepala sekolah untuk mengambil keputusan dalam situasi yang sulit atas kedisiplinan untuk meningkatkan kinerjanya. Komitmen guru merupakan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Gaya yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah gaya *selling*. Gaya ini dapat mengarahkan guru-guru dalam meningkatkan komitmen kerja baik dalam pembelajaran maupun menyusun administrasi sekolah. Selain itu, dengan gaya *selling* kepala sekolah lebih mengarahkan dan membimbing serta melatih guru untuk meningkatkan komitmen. Dalam gaya ini, guru-guru diposisikan sebagai mitra kerja, bukan sebagai bawahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. (Zuryati 1, Dr. Djailani AR, M. Pd. 2, Dr. Nasir Usman, 2015).

Pimpinan sekolah yang profesional dituntut untuk melaksanakan kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sudriyah & Liana (2015, p. 3) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru, sehingga kepala sekolah sebagai bagian dari sistem

sekolah berada pada posisi strategis untuk memimpin dan mendukung . kegiatan guru dalam pembelajaran siswa. Sebagai pimpinan organisasi sekolah, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pembinaan lebih lanjut diperlukan untuk mendukung terciptanya layanan pengajaran profesional yang berkualitas di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memiliki visi masa depan yang jelas dan mampu mengimplementasikan serta memimpin proses perubahan di sekolah. Menurut Hasibua & Moedjiono (2006, hlm. 40), salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan seorang guru dalam tugas mengajar adalah faktor perilaku guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku guru menentukan keberhasilan belajar siswa, diantaranya *teacher engagement* sebagai faktor intrinsik dalam perilaku guru. Keterlibatan guru sangat penting bagi sekolah dan berdampak positif bagi keberhasilan siswa. Oleh karena itu, keterlibatan guru dapat mempengaruhi efektivitas guru di sekolah dan secara langsung meningkatkan pembelajaran siswa di sekolah.(Purwoko, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2007, p. 140) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas guru adalah kepemimpinan, dalam hal ini juga kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Munfangat & Widodo (2014, hlm. 230) bahwa kinerja guru menurut penilaian kompetensi kepala sekolah sebesar 80,25% yang berarti baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah, maka semakin buruk pula kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teacher engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan & Moedjiono (2006, hlm. 40) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas guru dalam mengerjakan tugas di kelas adalah faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan keberhasilan belajar siswa, termasuk *teacher engagement* sebagai faktor internal dalam perilaku guru. Semakin terlibat guru, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin kurang baik komitmen guru maka semakin buruk kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman (Purwoko, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian berikut diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SPBU Randu Garut Semarang sebanyak 44.501,29 pegawai (Indra Yugusna, Azis Fathoni, 2016). Penelitian berikut ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra tahun 2014 (Gunawan, 2018). Susanti juga menjelaskan

bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai dan terbukti bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki persamaan regresi linier yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. karyawan mungkin. mempengaruhi kinerja (Susanti, 2015), (Sari et al., 2020).

Menurut Widodo, (2011), pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Alimuddin, (2002), menyatakan bahwa untuk mengorganisasikannya dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal. Guritno dan Waridin (2005) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Olehkarena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut dan motivasi kerja karyawan. (Supartha, 2016)

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian – penelitian di atas, Peran kepala sekolah sangatlah penting untuk meningkatkan komitmen guru dan kinerja guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai leader dan manajer di sekolah yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional dimana kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, kepala sekolah mempunyai lima dimensi kompetensi yang telah ditetapkan juga di Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yaitu: (1) kepribadian, (2) manajerial, (3) kewirausahaan, (4) supervisi, (5) social (Said, 2018).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut. Peran kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya akan mempengaruhi komitmen dan kinerja guru. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka komitmen dan kinerja para guru akan semakin baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan ketika para guru mempunyai motivasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil

analisis, dengan pendekatan-pendekatan kepala sekolah kepada guru dapat berpengaruh meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menginformasikan bahwa Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan & Moedjiono (2006, p. 40) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa diantaranya komitmen guru sebagai faktor intern dari perilaku guru. Semakin baik komitmen guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya semakin kurang baik komitmen guru, maka semakin kurang baik pula kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Hasanah, M. N. (2019). Manajemen Mutu dan Jaminan Mutu Sekolah Unggul. *Jurnal Al-Lubab*, 5(2), 166–188.
- Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658–1666. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630>
- Nuryadi1, Zaenuri2, I. K. 1. (2021). Tinjauan Literatur Sistem atis: Karakteristik Pedagogi Spesifik Mata Pelajaran Berbasis Etnomatematika. *Technium Social Sciences Journal*, 24.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. 6(2), 149–162.
- Rosidy, M. (n.d.). *Komitmen Guru Profesional*. 1–11.
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *EVALUASI*, 2(1).
- Saputra, B. R. (2019). Strategi Pendekatan Peran Sebagai Pemimpin Dan Keluarga Yang Diterapkan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Guru Di Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 122–129. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p122-129>
- Sari, Y., Khosiah, S., Maryani, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD*. 04(1), 20–29.
- Supartha, L. A. G. W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. 3, 429–454.
- Zuryati 1, Dr. Djailani AR, M. Pd. 2, Dr. Nasir Usman, M. P. 3. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 11, 3(2), 38–48.