

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF
STUDI KASUS DI SDK ST. YUSUF MADIUN**

SKRIPSI SARJANA STRATA SATU (S-1)



ELY SABHET RETNO PALUPI

(172918)

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

WIDYA YUWANA

MADIUN

2021

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF
STUDI KASUS DI SDK ST. YUSUF MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Widya Yuwana Madiun

untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh

gelar Sarjana Ilmu Pendidikan Teologi



ELY SABHET RETNO PALUPI

(172918)

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

WIDYA YUWANA MADIUN

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ely Sabhet Retno Palupi
NPM : 172918
Program Studi : Ilmu Pendidikan Teologi
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S-1)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif
Studi Kasus di SDK St. Yusuf Madiun

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari dosen pembimbing.
2. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik apapun di STKIP Widya Yuwana Madiun maupun di perguruan tinggi lain.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang ditulis atau dipublikasikan, kecuali banyak dari pendapat orang lain secara tertulis sebagai acuan dalam naskah dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diberikan melalui karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi

Madiun, 7 Juli 2021.


Retno Palupi

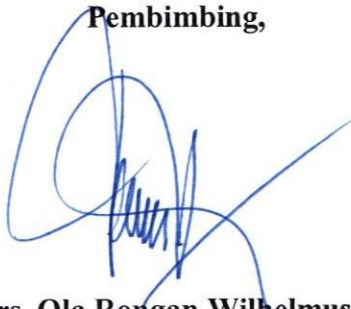
172918

HALAMAN PERSETUJUAN

**Skripsi dengan judul "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif
Studi Kasus di SDK St. Yusuf Madiun" yang ditulis oleh Ely Sabhet Retno
Palupi, telah diterima dan disetujui untuk diuji
pada tanggal 7 Juli 2021**

Oleh

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG
EFEKTIF STUDI KASUS DI SDK ST. YUSUF
MADIUN

Oleh : ELY SABHET RETNO PALUPI

NPM : 172918

Telah diuji dan dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~ untuk memenuhi sebagian persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Pendidikan Teologi Sarjana Strata Satu (S-1) STKIP Widya Yuwana Madiun

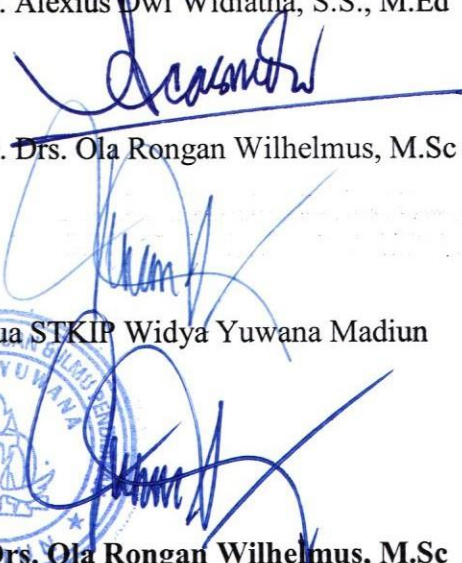
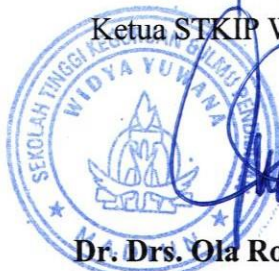
Pada :  Gerap 2020/2021

Dengan Nilai : A

Madiun, ... 16-08-2021

Ketua Penguji : Dr. Alexius Dwi Widiatna, S.S., M.Ed

Anggota Penguji : Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc

Ketua STKIP Widya Yuwana Madiun


Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc

“MOTTO”

“Banyak rancangan di hati manusia, tetapi keputusan Tuhanlah yang terlaksana”

(Amsal 19:21)

“Titik Berangkat adalah Hati”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Studi Kasus di SDK St. Yusuf Madiun” ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang senantiasa memberikan sebuah harapan dan kesempatan serta merestui dan menuntun langkah saya dalam perjuangan saya sehingga bisa sampai pada titik ini.
2. Ayah Yohanes Suhari Eko Purnomo dan Ibu Yustina Winarsih yang senantiasa memberi dukungan dengan penuh cinta dalam menempuh pendidikan ini hingga selesai.
3. Adik kandung tercinta Maria Jesica Cristy yang menjadi semangat terbesar untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Alm. Kakek Andreas Sukardi dan Nenek Yulia Musini yang selalu mendukung penuh saya hingga sampai pada titik ini.
5. Sahabat saya Fransiska Amelia yang senantiasa menemani saya setiap perjuangan saya dalam menempuh pendidikan hingga selesai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmad-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Pendidikan Teologi Sarjana Strata Satu (S-1) di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Widya Yuwana Madiun.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, saran, dorongan, motivasi, doa dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Lembaga STKIP Widya Yuwana Madiun yang telah mendidik dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk bertumbuh dan berkembang lebih baik.
2. Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan membimbing, memberikan motivasi selama proses penulisan skripsi sampai tahap akhir proses studi.
3. Kepala Sekolah SDK St. Yusuf Madiun yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di SDK St. Yusuf Madiun.
4. Angkatan St. Filipus 2017 yang telah mendukung, memberikan motivasi serta bersedia menjadi keluarga di tanah rantau.
5. Seluruh responden (para guru) SDK St. Yusuf Madiun yang telah berkenan menjadi narasumber dalam penelitian ini dan memberikan pengalaman baru bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan siapa saja yang membutuhkan referensi dari skripsi ini. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pembaca dan mohon maaf apabila terjadi kesalahan dalam tulisan ini. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka akan usul dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi menyempurnakan skripsi ini.

Penulis

Ely Sabhet Retno Palupi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	3
1.3 Tujuan penelitian	3
1.4 Manfaat penelitian	4
1.5 Metodologi penelitian	5
1.6 Batasan istilah	5
1.7 Sistematika penulisan	7

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
2.1.1	Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.2	Kepemimpinan Kepala Sekolah Katolik	10
2.2	Peran, Tugas dan Tanggungjawab Kepala Sekolah	12
2.2.1	Kepala sekolah sebagai Supervisor	12
2.2.2	Kepala Sekolah sebagai Innovator	15
2.2.3	Kepala Sekolah sebagai Motivator	17
2.3	Kinerja Guru	18
2.3.1	Pengertian Kinerja	18
2.3.2	Pengertian Kinerja Guru	19
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	20
2.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	20
2.5	SDK St. Yusuf Madiun	22
2.5.1	Sejarah SDK St. Yusuf Madiun	22
2.5.2	Visi dan Misi SDK St. Yusuf Madiun	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	25
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2.1	Tempat Penelitian	26
3.2.2	Waktu Penelitian	27
3.3	Informan Penelitian	27
3.3.1	Teknik Memilih Informan	27

3.4	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	28
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.2	Observasi	28
3.4.3	Interview/wawancara.....	29
3.4.4	Dokumentasi	30
3.5	Instrumen Penelitian	30
3.6	Metode Analisa Data Penelitian	32
3.6.1	Reduksi Data	32
3.6.2	Interpretasi Data.....	33
3.6.3	Sajian Data	33
3.6.4	Verifikasi Data.....	34
3.7	Membuat Laporan Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Ringkasan Hasil Penelitian	35
4.2	Informan Penelitian.....	36
4.2.1	Hasil Observasi	37
4.2.2	Dokumentasi	41
4.3	Analisa Data Penelitian dan Presentasi Hasil Penelitian	43
4.3.1	Pemahaman Dasar Kinerja	43
4.3.2	Pemahaman Kinerja Guru	46
4.3.3	Penghayatan Profesi Kerja Guru `	50
4.3.4	Motivasi Kerja Guru oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja	54

4.3.5 Cara Kepala Sekolah Memberi Motivasi Kerja bagi Guru	59
4.3.6 Dampak Motivasi Kepala Sekolah Bagi Guru dalam Menjalankan Kinerjanya	64
4.3.7 Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	66
4.3.8 Pemahaman tentang Keteladanan	70
4.3.9 Keteladanan Kepala Sekolah bagi Guru	72
4.3.10 Pengaruh Keteladanan Hidup Kepala Sekolah bagi Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Guru	76
4.3.11 Kepala Sekolah Memberikan Ruang Konsultasi bagi Guru	80
4.3.14 Kepedulian Kepala Sekolah Membantu Guru mengatasi Kesulitan	83
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan	87
5.2 Usul dan Saran.....	88
5.2.1 Bagi Kepala Sekolah SDK St. Yusuf Madiun	89
5.2.2 Bagi Para Guru SDK St. Yusuf Madiun.....	89
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Instrumen penelitian	30
Tabel 2	Data demografis responden	42
Tabel 3	Pemahaman dasar tentang kinerja	43
Tabel 4	Pemahaman dasar tentang kinerja guru	46
Tabel 5	Penghayatan profesi kerja guru	50
Tabel 6	Motivasi kerja kepala sekolah bagi guru	54
Tabel 7	Cara kepala sekolah memberi motivasi kerja kepada Guru	59
Tabel 8	Kepala sekolah memberi motivasi kerja kepada guru untuk bekerja lebih baik lagi	64
Tabel 9	Hal-hal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru	66
Tabel 10	Pemahaman mengenai keteladanan	70
Tabel 11	Pandangan guru terkait keteladanan kepala sekolah	72
Tabel 12	Keteladanan hidup kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru	76
Tabel 13	Kebiasaan kepala sekolah memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran	80
Tabel 14	Kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru kaitannya dengan proses belajar mengajar di sekolah	83

DAFTAR SINGKATAN

- Art : Artikel
- AA : Apostolicam Actuositatem
- Bdk : Bandingkan
- CT : *Catechesi Tradendae*
- DV : *Dei Verbum*
- GE : *Gravissimum Educationis*
- KWI : Konferensi Waligereja Indonesia
- KGK : Katekismus Gereja Katolik
- KHK : Kitab Hukum Kanonik
- I : Informan

ABSTRAK

Ely Sabhet Retno Palupi : “Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Studi Kasus di SDK St. Yusuf Madiun”.

Guru memiliki tugas sebagai seorang pendidik dan juga sebagai pembimbing siswa dalam belajar. Maka, guru harus menyadari kedudukannya sebagai tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Kinerja guru akan optimal bila di dukung kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah maupun sarana dan prasarana kerja yang baik dan memadai.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua orang terutama para guru agar dapat bekerja lebih baik demi terwujudnya tujuan pendidikan.

Penelitian ini mendalami tema tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap perkembangan kinerja para guru di sekolah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara online melalui aplikasi *WhatsApp* dan juga secara langsung atau tatap muka. Responden dalam penelitian ini terdiri dari tujuh guru yaitu guru walikelas I-VI dan sie kesiswaan di SDK St. Yusuf Madiun.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa para informan mampu menjelaskan dengan baik mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar bagi peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah selalu memotivasi para guru dan memberikan teladan hidup yang baik serta melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja para guru. Kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi kepada para guru dengan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja para guru demi tercapainya tujuan pembelajaran. Kepala sekolah memberikan teladan hidup yang sangat baik dan patut diteladani para guru. Kepala sekolah menyelenggarakan berbagai program kegiatan yang diikuti para guru guna meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja para guru. Kepala sekolah selalu memberi ruang yang terbuka bagi guru untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran dan berusaha memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi guru..

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Ely Sabhet Retno Palupi: “Effective Principal Leadership Case Study at SDK St. Yusuf Madiun”.

The teacher has a duty as an educator and also as a guide for students in the learning process. Therefore, teachers must be aware of their position as professional educators and have high performance. Teacher performance will be optimal if it is supported by good leadership from the principal as well as good and adequate work facilities and infrastructures.

Principal leadership is one of the determining factors to improve teacher performance in the school. As a leader, the principal should have an ability to influence everyone, especially the teachers, so that they can work better for the realization of educational goals.

This study explores the theme of the Influence of Principal Leadership on Teacher Performance. The purpose of this study is to analyze the extent to which the principal's leadership influences on the performance development of teachers in schools.

This study used qualitative research methods. Data collection was carried out by online interview techniques through the WhatsApp application and also directly or face to face interview. Respondents in this study consisted of seven teachers, namely homeroom teachers I-VI and student affair section at SDK St. Yusuf Madiun.

The results of the research in the field showed that the informant were able to explain well about the influence of the principal's leadership on teacher performance. The results of the study also revealed that the principal's leadership has a major influence on improving teacher performance. The principal always motivation the teachers and provides a good life example and carries out various activities to improve the performance of the teachers. The principal always motivates teachers in various ways to improve the performance of teachers in order to achieve learning objectives. The principal provides a very good life example and should be followed by teachers. The principal organizes various program activities that were participated in by the teachers in order to improve the knowledge and work skills of the teachers. Principals always provide an open space for teachers to convey the difficulties faced by teachers in the learning process and try to provide solutions to problems faced by teachers.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal terpenting yang tidak terlepas dari kehidupan. Setiap manusia berhak berkembang melalui pendidikan. Pendidikan yang berkualitas dapat mengembangkan diri setiap individu untuk kelangsungan kehidupan yang lebih baik. Pendidikan memegang peranan penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menangani tugas dan tanggungjawab tertentu.

Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan untuk menciptakan suasana kondusif di sekolah demi terlaksananya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Setiap pemimpin atau kepala sekolah bertanggungjawab dalam mengarahkan serta memonitoring kinerja guru agar kinerjanya dapat maksimal.

Segala penyelenggaran pendidikan mengarah pada usaha meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru melalui pelaksanaan tugasnya secara profesional. Disini, kepala sekolah dituntut melakukan supervisi atas pelaksanaan tugas guru. Hal ini, memungkinkan kegiatan operasional belajar dan mengajar yang dilakukan oleh guru dapat berlangsung dengan baik. Kegiatan supervisi perlu dilakukan kepala sekolah sebab sering terjadi bahwa guru tidak bisa melaksanakan kinerjanya dengan baik karena kepala sekolah belum dapat membangkitkan semangat kinerja para guru dan masih banyak guru yang kurang kompeten (Didi Panda 2018:8)

Selain itu, keteladanan kepala sekolah juga turut memengaruhi tingkat kedisiplinan guru yang tercermin dari ketaatan terhadap waktu dan kedisiplinan guru menjalankan tugasnya. Keteladanan merupakan salah satu karakteristik penting bagi keberhasilan seorang pemimpin (Haluti&Sudirman, 2018: 42).

Dengan demikian, peneliti bermaksud menganalisis beberapa hal yang dijelaskan diatas untuk melihat sejauh mana kepala sekolah telah berupaya memberikan supervisi, motivasi dan keteladanan bagi perkembangan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang permasalahan ini maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang terkait dengan karya ilmiah ini yaitu : Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SDK St. Yusuf di Kota Madiun dijalankan? Bagaimana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah untuk membantu para guru untuk meningkatkan kinerja para guru di SDK St. Yusuf di Kota Madiun? Apa program kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDK St.Yusuf Madiun? Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SDK St. Yusuf di Madiun?

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan diatas dan di dorong dengan adanya keprihatinan akan pengembangan sekolah-sekolah katolik yang lebih bermutu, maka penulis bermaksud melakukan sebuah penelitian dalam karya ilmiah ini dengan judul “KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF STUDI KASUS DI SDK ST. YUSUF MADIUN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan beberapa permasalahan pokok dari penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SDK St. Yusuf di Kota Madiun dijalankan?
- b. Bagaimana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah untuk membantu meningkatkan kinerja para guru di SDK St. Yusuf di Kota Madiun?
- c. Apa program kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDK St. Yusuf Madiun?
- d. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja para guru SDK St. Yusuf di Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari karya ilmiah ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SDK St. Yusuf di Kota Madiun dijalankan.
- b. Mengeksplorasi sejauh mana kepedulian, kesediaan dan profesionalitas kepala sekolah membantu meningkatkan kinerja para guru di SDK St. Yusuf di Kota Madiun
- c. Mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Katolik St. Yusuf di Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Karya tulis ini diharapkan bermanfaat bagi pihak tertentu yaitu: Kepala Sekolah SDK St. Yusuf Madiun, para guru di SDK St. Yusuf Madiun dan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.1 Kepala Sekolah SDK St. Yusuf Madiun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan satu informasi dan saran yang bermanfaat bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru di SDK St. Yusuf Madiun demi tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah.

1.4.2 Guru SDK St. Yusuf Madiun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi para guru SDK St. Yusuf Madiun untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar lebih bermutu dan professional dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

1.4.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada studi kasus kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terhadap peningkatan kinerja guru secara umum pada jenjang SD. Maka, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama namun lebih fokus pada satu model kepemimpinan tertentu yang ada di sekolah pada jenjang pendidikan SMP atau SMA.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam karya ilmiah ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah yang efektif studi kasus pada kinerja guru di SDK St. Yusuf Madiun. Dalam penelitian ini informan diminta untuk menjawab secara langsung pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti untuk menggali informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

1.6 Batasan Istilah

Dalam karya ilmiah ini, dipandang perlu memberikan definisi operasional terkait istilah-istilah yang terdapat dalam karya ilmiah ini agar pemahaman terhadap istilah-istilah itu tidak menyimpang dari konteks tema dari karya ilmiah ini.

1.6.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan sering di sebut dengan istilah "*Leader*". Kepemimpinan terkait dengan kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dan mendorong orang lain atau bawahan untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut Eli Ardi (2013:21) seorang pemimpin adalah seorang yang berada di depan, seperti seorang penggembala dan dia berjalan di depan untuk menunjukkan padang rumput. Disini, peranan seorang pemimpin adalah

menentukan jalan dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya kepada tujuan tertentu.

1.6.2 Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang menentukan dinamika kegiatan belajar mengajar di sekolah untuk mencapai tujuan dan kemajuan pendidikan di sekolah. Kapasitas dan kematangan intelektual, emosional, spiritual dan sosial kepala sekolah berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya di sekolah.

1.6.3 Guru

Seorang guru adalah tenaga pendidik yang mendidik peserta didik, mengajarkan suatu ilmu, melatih, membimbing, memberikan penilaian dan melakukan evaluasi kepada peserta didik. Guru adalah seorang yang mengabdikan dirinya untuk peserta didiknya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya.

1.6.4 Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam organisasi. Kinerja ini merupakan bukti kerja seorang guru demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

1.6.5 SDK St. Yusuf Madiun

SDK St. Yusuf Madiun bertempat di Jalan Diponegoro No.80, Kecamatan Mangunharjo Madiun. Sekolah ini berada dibawah pengelolaan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun, dengan status terakreditasi A. SDK Santo Yusuf Madiun memiliki 6 ruang kelas yaitu dari kelas I sampai dengan kelas VI. Selain itu, juga memiliki fasilitas pembelajaran yang lengkap.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu penjabaran tentang hal yang dijelaskan. Pada bagian ini peneliti menjabarkan secara garis besar isi dari setiap bagian karya ilmiah ini.

BAB I adalah pendahuluan. Dalam bab ini, penulis memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, batasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II adalah Landasan Teori. Bagian ini menyajikan uraian teoritis tentang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Hal-hal pokok yang dibahas pada bab ini antara lain: kepemimpinan kepala sekolah, peran, tugas dan tanggungjawab kepala sekolah, kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Bab III berisi Metodologi Penelitian. Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian, tempat pelaksanaan penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, informan penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV berisi hasil penelitian dan pembahasan. Dalam hasil penelitian dan pembahasan, peneliti melakukan pemaparan mengenai hasil penelitian dan pembahasan atas data penelitian.

BAB V merupakan bagian penutup. Bagian ini berisi ringkasan simpulan, usul dan saran. Ringkasan kesimpulan, usul dan saran di buat berdasarkan hasil analisis data penelitian di lapangan yang di laporkan dalam bab IV dari karya tulis ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

Bab ini membahas sebuah kajian teoritis terkait tema penelitian. Pokok-pokok pembahasan dari Bab ini terdiri dari: kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, peran, tugas dan tanggungjawab kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Banyak definisi tentang kepemimpinan namun secara umum menyebutkan unsur yang sama. Sarros dan Butchatsky 1996 dalam Eli Ardi (2013:3) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat di definisikan sebagai perilaku tertentu yang dapat mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Anderson 1988 dalam Eli Ardi (2013:3) berpendapat bahwa *“Leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve high performance”*. (Kepemimpinan menggunakan kekuatan untuk mempengaruhi pikiran dan tindakan orang lain sedemikian rupa sehingga mencapai kinerja tertinggi). Menurut Robbins kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok orang tertentu kearah tercapainya tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Fattah Nanang (1997:88), pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan

menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Kekuasaan dalam kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mengarahkan serta mempengaruhi bawahannya agar mengerjakan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Pada umumnya pemimpin memiliki tipe yang bermacam-macam. Terdapat pemimpin formal yaitu pemimpin yang berpedoman pada wewenang formal, tetapi ada pula pemimpin informal yaitu pemimpin yang tidak memiliki wewenang formal tetapi berhasil mempengaruhi perilaku orang lain. Eli Ardi (2013:7) mengatakan pemimpin sejati merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan intelektual tinggi, kecerdasan emosional, dan dukungan fisik prima.

Menurut Wiles kepemimpinan identik dengan sumbangan yang diberikan oleh seseorang dalam kelompoknya. Setiap kelompok mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Setiap anggota kelompok ikut menentukan dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan bersama. Namun, karena adanya perbedaan kemampuan maka ada anggota kelompok yang dapat memberi sumbangan besar, tetapi ada juga yang memberi sumbangan kecil. Anggota kelompok yang memberi sumbangan besar dalam mewujudkan tujuan kelompok akan sangat berpengaruh terhadap kelompok. Sebaliknya anggota kelompok yang sedikit sumbangannya tentu sedikit pula pengaruhnya (Lazaruth Soeadji, 1984:61).

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah Katolik

Kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sutisna dalam

Mulyasa (2003:107) mengartikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencapai tujuan tertentu sebagaimana di inginkan.

Menurut John Stott (2009:5) kepemimpinan di sekolah katolik yang dijalankan oleh kepala sekolah bertujuan memberi sebuah arah dan jalan tertentu untuk menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin ialah seorang yang mampu memberikan pengaruh baik bagi komunitasnya.

Soepardi 1988 dalam Mulyasa (2003:107) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, dan menghukum, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan di sekolah katolik juga diharapkan memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah di sekolah katolik dan mencapai tujuan sekolah katolik sebagaimana telah ditetapkan secara bersama.

Kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran besar bagi perkembangan mutu pendidikan di sekolah katolik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan untuk menolong bawahannya untuk memahami tujuan sekolah yang ingin di capai. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah katolik diharapkan mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi bagi guru dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan dijiwai oleh iman katolik dan injil Yesus. Sebagai seorang pemimpin kepala

sekolah harus mampu mengembangkan staf guru untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya di sekolah katolik. Profesionalitas guru di sekolah banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Lazaruth Soeadji, 1984:60).

2.2 Peran, Tugas dan Tanggungjawab Kepala Sekolah

Sesuai dengan perkembangan zaman, kepala sekolah harus mampu melakukan peran dan tugasnya sebagai supervisor, innovator dan motivator:

2.2.1 Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan adalah kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, seluruh aktivitas organisasi sekolah harus mengarah pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan kepala sekolah sendiri dalam mempelajari tugas di sekolah. Supervisi dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor (Mulyasa, 2011:111)

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Layanan supervisi bertujuan meningkatkan profesionalisme guru, kinerja guru, serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran. Layanan supervisi yang diberikan kepala sekolah hendaknya dilaksanakan secara terprogram, kontinu dan profesional untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru (Supardi, 2019:18).

Dalam kegiatan supervisi kepala sekolah melakukan sebuah pengawasan terhadap proses pendidikan di sekolah. Namun, dalam pelaksanaannya bukan untuk mencari-cari kesalahan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya, melainkan supervisi lebih diarahkan kepada usaha untuk memberikan bantuan bagi para guru dan juga kepala sekolah agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Sasaran utama supervisi pendidikan adalah untuk melakukan pembinaan terhadap guru-guru agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik (Supardi, 2019:79).

Pada hakikatnya apabila supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka kepala sekolah sebagai supervisor perlu memiliki ketrampilan melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian sebagai upaya pengontrolan. Hal ini dilakukan agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian dimaksudkan agar tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya (Mulyasa, 2011:111)

Kepala sekolah sebagai supervisor wajib menyusun dan melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan disekolah dan melihat hasilnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi kegiatan extra kurikuler dan perpustakaan, laboratorium dan ujian. Sebagai supervisor kepala sekolah dapat melakukan supervisi dengan beberapa cara yang efektif antara lain; diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran (Mulyasa, 2011:112)

Kepala sekolah dapat melakukan diskusi kelompok bersama dengan para guru dan dapat melibatkan tenaga administrasi untuk memecahkan beberapa

masalah di sekolah dan mencapai sebuah keputusan. Beberapa masalah yang dapat dipecahkan melalui diskusi adalah peningkatan kemampuan tenaga kependidikan, dan hasil penemuan kepala sekolah dalam kegiatan observasi di dalam atau luar kelas (Mulyasa, 2011:113).

Kepala sekolah juga dapat menggunakan metode kunjungan kelas sebagai teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Teknik kunjungan kelas ini sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang mengarah kepada profesionalisme guru dalam mengajar, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran, mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan (Mulyasa, 2011:113-114).

Kepala sekolah dapat melakukan bimbingan konseling untuk memberikan konseling kepada guru untuk memberikan bimbingan kepada guru terkait kegiatan pembelajaran dan profesionalisme guru. Pembicaraan individual ini menjadi teknik yang sangat efektif dalam strategi pembinaan tenaga kependidikan (Mulyasa, 2011:114)

Kepala sekolah dapat melakukan teknik simulasi yang merupakan teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah sendiri. Hal ini dilakukan agar guru dapat menganalisa penampilan yang diamati sebagai intropeksi diri. Kegiatan ini dilakukan kepala sekolah secara terprogram dalam kurun waktu tertentu. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat meningkatkan kesadaran tenaga pendidikan dan kinerjanya, bermaksud

meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan guru dalam melaksanakan tugasnya (Mulyasa, 2011:115)

2.2.2 Kepala Sekolah sebagai Innovator

Kepala sekolah juga berperan sebagai innovator. Dalam hal ini, kepala sekolah melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable dan fleksibel.

Konstruktif diartikan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah. Disini kepala sekolah hendaknya berusaha mendorong dan membina setiap tenaga pendidik agar berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diemban. Kepala sekolah sebagai innovator hendaknya mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah (Mulyasa, 2011:118).

Kepala sekolah hendaknya memiliki strategi untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan dalam kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2011:103)

Kepala sekolah hendaknya mencari cara-cara baru dan kreatif dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya, agar guru dapat memahami apa yang disampaikan demi dapat mencapai tujuan sekolah sesuai visi dan misi sekolah (Mulyasa, 2011:118)

Delegatif artinya kepala sekolah berupaya meningkatkan profesionalisme tenaga guru dengan cara mendelegasikan tugas kepada para guru sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan dan sesuai kemampuan (Mulyasa, 2011:118).

Integratif artinya dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah berupaya mengintegrasikan semua kegiatan sehingga menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah dengan baik (Mulyasa, 2011:1118).

Rasional dan obyektif artinya kepala sekolah berusaha meningkatkan kemampuan guru untuk bertindak secara rasional dan objektif (Mulyasa, 2011:119).

Pragmatis artinya kepala sekolah hendaknya berusaha menetapkan kegiatan dan target yang perlu dicapai para guru berdasarkan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap guru (Mulyasa, 2011:119).

Keteladan artinya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memberikan teladan yang baik bagi para guru dalam segi tindakan dan tuturkata (Mulyasa, 2011:119).

Adaptabel dan fleksibel. Artinya dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah perlu beradaptasi dan bersikap fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memudahkan para guru dalam menjalankan tugasnya (Mulyasa, 2011:119).

2.2.3 Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah diwajibkan untuk menjadi motivator dan harus memiliki sebuah strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat bertumbuh melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar (Mulyasa, 2011:120).

Pengaturan lingkungan fisik ini mengarah kepada lingkungan yang kondusif dan dapat menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Maka, kepala sekolah perlu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan maksimal. Kepala sekolah perlu memotivasi dan mendorong tenaga kependidikan agar dapat memahami dan melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah (Mulyasa, 2011:120).

Pengaturan suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan mempengaruhi bangkitnya kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah perlu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan (Mulyasa, 2011:120).

Disiplin bermanfaat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Kepala sekolah hendaknya berusaha menanamkan kedisiplinan kepada bawahannya. Sebab, kedisiplinan dapat membantu pencapaian tujuan sekolah dan meningkatkan produktifitas sekolah (Mulyasa, 2011:120).

Penghargaan juga sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penghargaan ini dapat merangsang para guru untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi yang dapat diraih secara terbuka oleh para guru. Kepala sekolah harus menggunakan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien (Mulyasa, 2011:122).

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Supardi (2019:45) kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering disebut sebagai sebuah prestasi atau hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Menurut Suprihanto (1999) dalam Supardi (2019:46) kinerja mengandung makna hasil kerja, kemauan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja berkaitan dengan keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai sebuah target atau sebuah sasaran. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu sesuai dengan sasaran, target, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Pada umumnya kinerja merupakan sebuah kemampuan melaksanakan pembelajaran atau aktivitas secara menyeluruh dan menjadi tanggungjawab seorang. Kinerja memiliki sebuah makna yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seseorang dalam organisasi (Supardi 2019:41).

2.3.2 Pengertian Kinerja Guru

Lembaga pendidikan sebagai sebuah lembaga organisasi dipandang sebagai suatu sistem dan unit kerja yang terdiri dari kelompok-kelompok orang yang mengemban berbagai tugas dan tanggung jawab serta terkoordinasi untuk memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan (Supardi, 2019:41).

Kinerja guru sendiri merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran serta tanggungjawab atas peserta didik dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru merupakan sebuah kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya termasuk ketrampilan melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah (Supardi 2019 54).

Supardi (2019:40) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan sebuah kemampuan dan keberhasilan guru melaksanakan tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan beberapa indikator antara lain: 1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, 4) kemampuan melaksanakan penilaian, 6) kemampuan melaksanakan program remedial.

Kinerja guru dapat dilihat secara jelas melalui pembelajaran yang dilakukan guru dan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan sebuah prestasi belajar yang baik bagi peserta didik. Menurut Glasman (1986:12) dalam Supardi (2019 55) mengatakan bahwa kinerja yang baik akan terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian peserta didik.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja antara lain: 1) kemampuan SDM yang dimiliki, 2) pengembangan karier. 3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, 4) penyelesaian konflik, 5) insentif yang baik, 6) kebanggaan. Menurut Nawai 2000 dalam Supardi (2019:47) aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai sebuah kinerja adalah 1) kemampuan kerja, 2) kerajinan, 3) disiplin, 4) hubungan kerja, 5) prakarsa, 6) kepemimpinan.

Pada hakikatnya guru adalah makhluk individu dan sosial. Guru sebagai makhluk individu menjalankan tugas sebagai seorang pengajar, pembimbing yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran. Selain itu guru sebagai makhluk sosial berinteraksi dengan hal-hal yang ada di luar dirinya atau lingkungan diluar sekolah (Suwanto 2019:81).

Supardi (2019:38-39) mengatakan bahwa faktor lain yang menentukan kinerja guru di sekolah ialah faktor ekologi. Faktor ini berkaitan dengan ukuran dan keadaan gedung, kemudahan sekolah, gaji guru, motivasi kerja, kepuasan kerja guru dan perilaku guru ataupun perilaku peserta didik. Faktor ekologi juga berkaitan dengan sistem sosial, pengelolaan kelas, pola komunikasi di sekolah, budaya serta norma-norma sekolah.

2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Guru adalah faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah katolik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah katolik sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta

didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Disini, diperlukan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar seorang guru mencerminkan bahwa guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai pengajar yang professional. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan perkembangan sekolah. Peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memberikan kenyamanan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan dedikasi yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya mencurahkan sebagian besar waktu bagi pengembangan guru. Hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja guru dalam mengajar (Susanto A, 2016:29).

Menurut Susanto A (2016:29) fungsi kepemimpinan kepala sekolah ialah memberikan arahan terhadap guru di sekolah. Disini, seorang kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai seorang pemimpin saja, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*). Kepala sekolah di dorong untuk memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan, perencanaan, dan memiliki pandangan yang luas tentang pendidikan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk menumbuhkembangkan sikap kepedulian, kedisiplinan kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai sebuah perwujudan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai manager sekolah dengan tujuan meningkatkan proses belajar mengajar. Kepala sekolah dituntut untuk melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran positif kepada para guru (Mulyasa, 2002:57).

Mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor psikologis, sosiologis, dan fisiologis yang terdapat dalam diri siswa maupun guru. Faktor eksternalnya berupa supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Dengan supervisi yang dilakukan kepala sekolah maka kepala sekolah dapat mengetahui hal-hal apa saja yang harus diberikan kepada guru dalam memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapi guru serta dapat meningkatkan kinerja guru (Supardi 2019:37).

2.5 SDK St. Yusup Madiun

2.5.1 Sejarah SDK St. Yusup Madiun

Pada awalnya kongregasi CSA mengabdikan dalam dunia pendidikan bagi kaum muda yang ada di Indonesia. Pada awalnya kongregasi CSA datang ke beberapa tempat dan salah satunya ialah datang ke Madiun dan mendirikan sekolah Santo Yusuf. Sekolah Santo Yusuf Madiun merupakan salah satu sekolah yang dibentuk dan dikelola oleh kongregasi CSA. Sekolah St. Yusup ini memiliki beberapa tingkatan yaitu TKK, SDK dan SMP. Ketiga tingkatan tersebut berada di satu lokasi yaitu di jalan Diponegoro No.80, Kecamatan Mangunharjo Madiun. Sekolah-sekolah ini berada di bawah pengelolaan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun, dengan status terakreditasi A (sumber: <http://aat.or.id/profil-sekolah/sd/06/01/21>).

Sekolah St. Yusuf khususnya SDK St. Yusuf Madiun ini berdiri sejak awal tahun 1900-an. Sekolah ini juga menawarkan sebuah asrama. Seiring berjalannya waktu, khususnya SDK St. Yusup semakin terkenal sehingga banyak sekali

murid-murid yang mendaftar di sekolah tersebut untuk belajar (sumber: <http://aat.or.id/profil-sekolah/sd/06/01/21>).

Dalam upaya pengembangan Sekolah St. Yusup Madiun, kongregasi CSA mendesain bangunan sekolah yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai sebagaimana dibutuhkan oleh pendidikan katolik yang baik. CSA juga mengembangkan tata kelola sekolah yang dilandasi pada prinsip kemurnian hati dan belas kasih kepada sesama sesuai dengan yang ajaran dari St. Aloysius yaitu Santo pelindung dari kongregasi CSA (sumber: <http://repository.unika.ac.id/06/01/21>)

2.5.2 Visi dan Misi SDK St. Yusuf Madiun

VISI

Terwujudnya siswa yang beriman, unggul, berjiwa pemimpin dan mandiri, berwawasan global, peduli lingkungan dilandasi semangat persaudaraan dan damai.

MISI

1. Menyelenggarakan pembinaan dan penyegaran rohani secara teratur guna menciptakan siswa yang unggul dalam iman dan berkepribadian.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang menjunjung tinggi kedisiplinan di semua aspek, berlandaskan persaudaraan kasih dan damai.
3. Mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotorik secara seimbang.
4. Melaksanakan KBM yang menyenangkan dengan berwawasan global.

5. Memfasilitasi peserta didik dengan sarana dan prasarana guna meningkatkan prestasi di segala bidang.
6. Melaksanakan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah.
7. Menciptakan lingkungan yang hijau, bersih, dan sehat.
8. Mewujudkan pengelolaan sampah yang ramah lingkungan.
9. Mewujudkan pelestarian lingkungan sekolah.
10. Mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup di sekolah.
11. Mengelola manajemen sarana dan prasarana yang hemat energi, air di sekolah.
12. Membina hubungan baik dengan stakeholder yang mendukung penyelenggaraan kegiatan sekolah

(Sumber: SDK St.Yusup Madiun).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian, yaitu pengertian penelitian kualitatif, tempat penelitian dan waktu penelitian, teknik pemilihan informan penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode analisa data penelitian dan membuat laporan penelitian.

3.1 Metode Penelitian

Karya ilmiah ini menggunakan penelitian dengan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam serta analisis data bersifat induktif atau kualitatif. Hasil penelitian kualitatif mengarah pada makna satuan data lapangan (Sugiyono 2017:9).

Menurut Hamit Patimila (2013:21) metode penelitian kualitatif bersifat penyelidikan alamiah, dan peneliti harus mendengarkan informasi dari informan secara langsung dan membuat gambaran berdasarkan keterangan responden. Sudarwan Danim (2002:37) mengatakan bahwa penelitian kualitatif menggunakan observasi terstruktur dan tidak terstruktur serta menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Sugiyono (2017:26) mengatakan bahwa dengan menggunakan metode penelitian kualitatif berarti peneliti harus bertatap muka dengan subyek penelitian,

melakukan penjelajahan secara langsung sehingga masalah dapat ditemukan dengan jelas oleh peneliti. Peneliti yang menggunakan metode ini harus memiliki gambaran yang jelas tentang aspek yang ingin diteliti, dan melakukan sebuah eksplorasi langsung terhadap sebuah obyek penelitian.

Alasan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif karena dalam penelitian kualitatif peneliti dapat terjun langsung berdialog dan berdiskusi langsung dengan informan penelitian terkait fenomena yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat bantuan antara lain: alat tulis, perekam suara dan gambar. Peneliti menggunakan alat tulis untuk mencatat atau meringkas isi wawancara. Informasi yang didapat melalui wawancara ini kemudian dianalisis secara induktif melalui kegiatan koding data penelitian

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di SDK St.Yusuf Madiun. Tempat penelitian ini dipilih karena adanya beberapa alasan sebagai berikut: pertama, letak tempat penelitian yang cukup dekat dan lokasi sangat terjangkau. Kedua, peneliti pernah melaksanakan live in dan praktik mengajar di SDK St. Yusuf Madiun, sehingga cukup mengenal baik kepala sekolah maupun para guru di SDK St. Yusuf Madiun. Ketiga, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Agustus 2019 - Februari 2021.

3.3 Informan Penelitian

Informan menurut KBBI adalah orang yang memberi informasi. Arti lainnya dari informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian. Informan penelitian ini adalah para guru di SDK St. Yusup Madiun.

3.3.1 Teknik Memilih Informan

Penelitian ini menggunakan teknik "*purposive sampling*" yaitu merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2006:95). Teknik "*purposive sampling*" ini di pilih karena peneliti diberi kesempatan untuk memilih sendiri informan yang memiliki pengetahuan terkait dengan tema yang diteliti.

Informan dalam penelitian ini adalah para guru di SDK St. Yusuf Madiun. Peneliti memilih 6 guru sebagai informan penelitian yaitu wali kelas I-VI, WK Kurikulum dan WK Kesiswaan di SDK St. Yusuf Madiun. Informan di pilih karena setiap hari selalu bekerjasama dengan kepala sekolah dan terlibat aktif dalam kegiatan belajar mengajar, bimbingan dan pendampingan di sekolah.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal terpenting dalam proses penelitian. Pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data di lapangan dengan menggunakan metode wawancara.

Dalam metode pengumpulan data, peneliti menyadari bahwa posisi dan peran utama penelitian adalah pengumpulan data yang berkualitas. Dalam teknik pengumpulan data penelitian kualitatif terdapat daftar pertanyaan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti (Sutopo 2006:67).

Sumber data yang penting dalam penelitian kualitatif adalah narasumber atau informan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara untuk pengumpulan data penelitian. Ketika melakukan wawancara konkrit, peneliti berupaya menciptakan keakraban dengan para informan. Peneliti mengawali pembicaraan dengan menjelaskan lebih dahulu maksud dan tujuan wawancara untuk menjalin keakraban dengan para informan. Keakraban interaksi ini membuat peneliti merasa lebih bersahabat dan terbuka dalam mendengar dan merespon menyampaikan informasi yang disampaikan.

3.4.2 Observasi

Nasution (1988) dalam Sugiyono (2016:309) mengatakan bahwa observasi adalah sumber ilmu pengetahuan. Para ilmuwan pada umumnya bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia nyata yang diperoleh melalui kegiatan observasi, sehingga data sekecil apapun dapat diobservasi dengan jelas.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan kegiatan observasi. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari dari orang-orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Peneliti melakukan pengamatan dengan observasi partisipan agar data yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan mendalam (Bdk Sugiyono, 2016:310).

3.4.3 Interview/wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data lapangan untuk mendalami permasalahan yang diteliti. Dalam kegiatan wawancara peneliti berusaha menggali informasi dari para informan terkait pemahaman mereka tentang kinerja, motivasi kerja, upaya meningkatkan kinerja dan keteladanan kepala sekolah.

Teknik pengumpulan data ini terfokus pada laporan tentang diri sendiri atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi informan. Dalam kegiatan wawancara, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur sebagai teknik pengumpulan data penelitian. Karena itu, dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan sebagaimana tercantum dalam instrumen penelitian. Dengan wawancara terstruktur setiap informan diberi pertanyaan yang sama lalu di diskusikan dan dijawab (Bdk. Sugiyono, 2016:316-218).

3.4.4 Dokumentasi

Dokumen adalah catatan sebuah peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. Dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, dan peraturan kebijakan. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan dokumentasi dalam bentuk gambar atau foto terkait kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah bersama para guru di sekolah sebagaimana terlihat dalam halaman 41 dalam karya tulis ini (Bdk Sugiyono, 2016:326).

3.5 Instrumen Penelitian

Tabel 1 : Instrumen Penelitian

NO	INDIKATOR	INSTRUMEN PENELITIAN
1	Pemahaman dasar mengenai kinerja	1. Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja? 2. Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru? 3. Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?
2	Motivasi kerja	4. Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru? 5. Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru? 6. Apakah motivasi dari kepala sekolah

		memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?
3	Upaya meningkatkan profesionalitas guru	7. Menurut bapak/ibu selama ini hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?
4	Keteladanan kepala sekolah	8. Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan? 9. Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini? 10. Se jauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?
5	Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap guru	11. Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran? 12. Se jauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?

3.6 Metode Analisa Data Penelitian

Analisis data penelitian kualitatif merupakan sebuah proses transkrip dan penyusunan data penelitian telah terkumpul lewat kegiatan wawancara, mengidentifikasi tema dan sub-tema berdasarkan kepingan-kepingan data yang tersusun, melakukan verifikasi data dan melihat suatu laporan utuh terkait data yang telah di analisis.

Analisis data penelitian ini menggunakan metode induktif. Analisis data induktif tidak bermaksud membuktikan sebuah prediksi atau hipotesis penelitian tetapi bertujuan untuk mendapatkan suatu kesimpulan umum. Keterampilan ini menjadi dasar untuk pengembangan suatu konsep atau teori tertentu. Analisis data induktif ini menuntut keterbukaan dan kejujuran peneliti terhadap apa yang terjadi di lapangan dalam konteks sosial dan budaya dan dalam kondisi alamiahnya (Sutopo, 2006:105).

Adapun langkah-langkah dalam proses analisis data penelitian secara induktif sebagai berikut:

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data adalah komponen pertama dalam analisis data kualitatif dengan pendekatan induktif. Proses reduksi data mencakup proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi dari semua informasi yang tertulis lengkap dalam catatan lapangan. Proses ini berlangsung sepanjang proses penelitian. Reduksi data penelitian kualitatif sudah berlangsung sejak peneliti mengambil keputusan, melakukan pemilihan tema penelitian, menyusun

pertanyaan, pengumpulan data dan analisis data penelitian serta penyesuaian laporan penelitian (Sutopo 2006:114).

Reduksi data merupakan bagian dari proses analisis yang mempertegas dan memperpendek data, memberi fokus pada data, membuang data yang tidak penting. Pada saat pengumpulan data dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan dengan membuat ringkasan terhadap isi dari catatan data yang diperoleh di lapangan tentang kepala sekolah dan pengembangan kinerja guru. Kegiatan reduksi data mencakup coding, memusatkan, menentukan batas permasalahan yang dibahas di lapangan. Reduksi terus dilakukan sampai pada laporan tahap final.

3.6.2 Interpretasi Data

Pada bagian ini peneliti melakukan interpretasi atas data penelitian. Interpretasi data penelitian dalam penelitian ini mencakup upaya memaparkan data hasil penelitian dan memberikan sebuah pemahaman tertentu terkait dengan hasil data penelitian. Interpretasi data adalah pemberian makna penjelasan terhadap data penelitian sehingga data penelitian itu lebih berarti atau bermanfaat.

3.6.3 Sajian Data

Sajian data merupakan kumpulan informasi dan deskripsi data penelitian dalam bentuk narasi lengkap yang memungkinkan penarikan suatu kesimpulan yang jelas. Sajian data penelitian disusun berdasarkan tema-tema pokok yang diidentifikasi melalui reduksi data. Data disajikan dengan menggunakan kalimat dan bahasa peneliti yang disusun secara logis dan sistematis sehingga

mudah dipahami. Sajian data dalam penelitian ini didukung oleh berbagai tabel data.

3.6.4 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan kegiatan meneliti atau memeriksa kembali data penelitian lapangan. Verifikasi data penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kembali apakah data penelitian itu sesuai dengan tema penelitian dan menjawab butir penelitian (Sutopo 2006:116).

3.6 Membuat Laporan Penelitian

Dalam bagian ini, peneliti mendeskripsikan secara lengkap hasil analisis data penelitian. Hasil analisis data penelitian ini kemudian dilaporkan dalam laporan penelitian yang disajikan dalam Bab IV.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV dari karya ilmiah ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan data hasil penelitian. Hasil penelitian ditulis dan dikaitkan dengan landasan teori pada Bab II. Hasil penelitian dan pembahasan data penelitian mencakup deskripsi tentang informan penelitian: pemahaman dasar tentang kinerja, motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah, upaya meningkatkan profesionalitas guru, sikap dan teladan kepala sekolah, ruang konsultasi, kepedulian terhadap guru dan terakhir adalah simpulan serta usul dan saran yang dibuat berdasarkan hasil penelitian.

4.1 Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil analisa data penelitian mengungkapkan bahwa para responden mampu menjelaskan dengan baik apa itu kinerja guru, dan sejauh mana kepala sekolah berpengaruh terhadap perkembangan guru di sekolah. Kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi atau dorongan bagi para guru terutama pada saat rapat rutin bulanan untuk memberi semangat dan memberi energi baru bagi para guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya, mengenai profesionalitas guru, para responden mengungkapkan bahwa kepala sekolah senantiasa mendukung para guru untuk meningkatkan profesionalitas guru. Kepala sekolah senantiasa mendukung para guru untuk berkembang dan meningkatkan kemampuannya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan pengembangan profesionalitas guru.

Kepala sekolah juga senantiasa memberi teladan yang baik bagi para guru. Kepala sekolah selalu disiplin soal waktu, baik dalam sikap dan tutur kata, bijaksana, pekerja keras dan hidup rohaninya yang sangat baik. Hal tersebut memacu para guru untuk meneladaninya. Keteladanan kepala sekolah tersebut dirasa sangat mempengaruhi kedisiplinan para guru di sekolah.

Hasil analisa data penelitian mengungkapkan bahwa kepala sekolah memiliki kepedulian yang tinggi bagi para guru, kepala sekolah senantiasa melakukan pengawasan dengan keliling kelas dan juga kepala sekolah memberikan ruang konsultasi bagi para guru. Menurut para responden, selama ini kepala sekolah sudah terbiasa memberikan kesempatan bagi para guru untuk menyampaikan permasalahan atau kesulitannya terkait proses pembelajaran.

4.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah Guru Walikelas I-VI, sie kesiswaan dan sie kurikulum SDK St. Yusuf Madiun. Peneliti meminta delapan informan penelitian sebagai perwakilan para Guru SDK St. Yusuf Madiun untuk menggali lebih dalam tema penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti berhasil melakukan penelitian dengan tujuh informan karena walikelas IV dan sie kurikulum adalah informan yang sama. Peneliti melakukan teknik wawancara dengan menggunakan *Video Call* (VC) melalui aplikasi *WhatsApp* dengan dua informan, dengan menggunakan telepon *WhatsApp* ada 4 informan. Menyusul, bertemu secara langsung dengan 1 informan.

4.2.1 Hasil Observasi

No	Indikator/Kegiatan	Hari/Tanggal	Narasi
1.	Senam pagi	Senin 12 Agustus 2019	<p>Pada hari pertama saya praktik mengajar di SDK St. Yusuf Madiun. Saya mengikuti kegiatan senam pagi bersama kepala sekolah, bapak/ibu guru dan siswa siswi. Dalam kegiatan senam pagi ini peneliti mengobservasi bahwa kepala sekolah dan para guru saling menyapa dengan hangat dan menjalankan kegiatan senam dengan sukacita.</p>
2	Motivasi/Briefing Pagi/Renungan pagi	Selasa, 13 Agustus 2019	<p>Pada hari kedua saat menjalani praktik mengajar di SDK St. Yusuf Madiun ini, peneliti mengikuti kegiatan briefing pagi dengan kepala sekolah dan bapak/ibu guru serta mengikuti renungan pagi.</p> <p>Dalam kegiatan renungan pagi</p>

			<p>peneliti mengobservasi bahwa kepala sekolah turun langsung memberikan renungan pagi bagi para guru dan siswa siswi. Kepala sekolah juga memberikan sapaan semangat dan memotivasi bagi para guru agar lebih semangat dan penuh sukacita dalam menjalankan tugas sebagai guru profesional.</p>
4	Kegiatan pramuka	<p>Senin, 19 Agustus 2019</p>	<p>Pada saat kegiatan pramuka. Peneliti mengobservasi bahwa kepala sekolah sangat terlibat aktif didalam kegiatan ini. Disini, kepala sekolah memberikan teladan yang baik pada saat menjalankan kegiatan perkemahan ini. Peneliti mengamati bahwa kepala sekolah sangat disiplin dan ikut menginap di sekolah. Kepala sekolah terjun langsung untuk membantu para guru memandu</p>

			<p>kegiatan perkemahan sampai selesai. Kepala sekolah selalu menunjukkan sikap tagas dan bijaksana. Ketika dilaksanakan kegiatan api unggun kepala sekolah mendampingi para guru dan juga peserta didik sampai kegiatan selesai. Bahkan saat kegiatan sudah selesai, kepala sekolah masih tetap tinggal di sekolah sampai perkemahan dibongkar dan ditata kembali secara rapi.</p>
5	Kepedulian/keterbukaan kepala sekolah	15-17 Agustus 2021	<p>Selama menjalankan praktik di SDK St. Yusuf peneliti merasakan bahwa kepala sekolah sangat terbuka kepada para guru termasuk kepada peneliti (anak praktik). Beliau senantiasa membantu peneliti dalam mencari data-data yang saya perlukan sebagai bahan laporan. Sapaan hangat</p>

			<p>yang diberikan kepada saya juga membuat saya semakin semangat menjalani praktik mengajar disana. Peneliti melihat kepala sekolah juga sangat terbuka kepada bapak/ibu guru. Beliau senantiasa bolak-balik ke ruang guru untuk komunikasi dengan guru. Kepala sekolah memiliki relasi yang begitu dekat dengan bapak/ibu guru dan senantiasa membantu mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi guru khususnya dalam proses belajar dan mengajar.</p>
--	--	--	--

4.2.2 Dokumentasi

Foto kebersamaan kepala sekolah dan para guru di SDK St.Yusuf Madiun



Tabel 2
Data Demografis Informan

Informan	Nama Informan	Pend. Terakhir	Alamat Rumah	Jabatan	Metode Wawancara
I1	Stefani Ratri Agusta Aryanti, S. Pd	S1	Jl. Sri Rejeki Timur No. 20 Kota Madiun	Guru Walikelas I	Online (Voice Call) melalui WA
I2	Sri Hartatik, S.Pd	S1	Perumahan Bumi Winongo Blok AA. 01 RT 31 RW 10 (Kelurahan Winongo)	Guru Walikelas II	Online (Voice Call) melalui WA
I3	Fransiska Dwi Haryati, S.Pd	S1	Jl. Sri Mulyo No.6 Kota Madiun	Guru Walikelas III	Online (telepon WA)
I4	Antonius Panidi, S.Pd	S1	Jl. Nori 2, RT 25 RW 02, Ds, Mojopurno, Kec. Wungu, Kab. Madiun.	Guru Walikelas IV & Sie Kurikulum	Online (telepon WA)
I5	Nunik Sartanti, S. Pd	S1	Jl. Prajurit, gang sekolah No. 04, Kel. Madiun Lor	Guru Walikelas V	Online (telepon WA)
I6	Cornelius Sudarto, S.Pd	S1	Jl. Tamrin Gang Kamboja No. 14 Madiun	Guru Walikelas VI	Online (telepon WA)
I7	Yance Elisa Mangulu, SE	S1	Jl. Nusa Penida Gang 1 No 10 Kota Madiun	Sie Kesiswaan	Bertemu Langsung

Informan di atas merupakan Guru Walikelas I-VI dan Sie Kesiswaan SDK St. Yusuf Madiun yang terdiri atas 4 perempuan dan 3 laki-laki. Peneliti memilih ke tujuh informan tersebut karena informan tersebut dirasa dekat dengan kepala sekolah di SDK St. Yusuf Madiun.

4.3 Analisa Data Penelitian dan Presentasi Hasil Penelitian

4.3.1 Pemahaman Dasar tentang Kinerja

Tabel 3 : Pemahaman dasar tentang kinerja

Pertanyaan 1: Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Kinerja adalah kualitas kinerja seseorang	Kualitas kerja	1 a
I.2	Kinerja berarti bekerja sesuai dengan profesi kita dan merencanakan melalui perencanaan sesuai jadwalnya.	Bekerja sesuai profesi	1 b
I.3	Kinerja adalah suatu kemampuan kerja/kualitas kerja yang ingin dicapai atau prestasi yang ingin diperlihatkan.	Kemampuan/kualitas kerja	1 a
I.4	Kalau menurut saya, kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan dari tanggungjawab yang diberikan.	Hasil kerja	1 c
I.5	Kinerja itu adalah hasil kerja, hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu.	Hasil kerja	1 c
I.6	Kinerja berkaitan dengan kualitas kerja, dimana seseorang mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan-aturan sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mencapai suatu tujuan.	Kualitas kerja	1a
I.7	Kinerja adalah kualitas kerja setiap hari, dimana kita rajin,	Kualitas kerja	1a

	disiplin, bagaimana cara kerja kita dan bagaimana menyikapannya.		
--	--	--	--

Kode	Jawaban	Informan
1a	Kualitas kerja	I1, I3, I6, I7
1I	Bekerja sesuai profesi	I2
1c	Hasil kerja	I4,I5

Data penelitian lapangan menunjukkan bahwa para informan memiliki jawaban yang bervariasi dalam menanggapi pertanyaan di atas. Hasil jawaban informan terhadap pertanyaan di atas dapat dilihat melalui beberapa tanggapan atas pertanyaan yang disampaikan informan. Pertama, sebanyak 4 informan yakni I1, I3, I6, I7 menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah kualitas kerja. Kemudian, 2 informan yaitu I4 dan I5 menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja. Terkait dengan pemahaman kinerja, I3 mengatakan : “Kinerja adalah suatu kemampuan kerja/kualitas kerja yang ingin dicapai atau prestasi yang ingin diperlihatkan”. Pandangan I3 dipertegas oleh I6 yang mengatakan : “Kinerja ada kaitannya dengan kualitas kerja, dimana seseorang mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan-aturan sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mencapai suatu tujuan”.

Pandangan dari para informan diatas menunjukkan bahwa para informan memiliki pandangan yang jelas mengenai pemahaman tentang kinerja. Pandangan informan ini sejalan dengan pandangan kinerja menurut Supardi (2019:41) yaitu kinerja merupakan sebuah kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran atau aktivitas secara menyeluruh dan menjadi tanggungjawab seorang. Kinerja memiliki sebuah makna yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seseorang dalam organisasi.

Selanjutnya, I4 mengatakan: “Kalau menurut saya, kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan dari tanggungjawab yang diberikan”. Kemudian dipertegas oleh I5 yang mengatakan : “Kinerja itu adalah hasil kerja, hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu” .

Pandangan informan diatas selaras dengan pandangan kinerja menurut Suprihanto (1999) dalam Supardi (2019:46) yaitu kinerja mengandung makna hasil kerja, kemauan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja berkaitan dengan keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai sebuah sasaran. Kinerja adalah hasil kerja dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Hasil analisa data penelitian di atas mengungkapkan bahwa para informan berpandangan bahwa kinerja merupakan sebuah kualitas kerja berkaitan dengan hasil kerja atau keberhasilan kinerja yang ingin dicapai.

Selanjutnya, terdapat 1 informan yaitu I2 mengatakan bahwa kinerja adalah bekerja sesuai profesi. Jawaban informan menunjukkan bahwa kinerja berkaitan dengan bekerja sesuai profesi yang dijalani. Dalam hal ini kinerja merupakan sebuah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesi masing-masing yang dimiliki dengan penuh tanggungjawab.

Dari hasil analisa data penelitian tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa semua informan memiliki pandangan yang sangat variatif terkait kinerja. Namun semua informan dapat menjawab dengan baik pertanyaan mengenai pemahaman tentang kinerja. Ada 3 pemahaman informan mengenai kinerja yaitu

kinerja adalah kualitas kerja, kinerja adalah hasil kerja dan kinerja adalah bekerja sesuai tuntutan profesi.

4.3.2 Pemahaman Kinerja Guru

Tabel 4 : Pemahaman dasar tentang kinerja guru

Pertanyaan 2: Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Kualitas kerja sebagai seorang guru.	Kualitas kerja guru	2a
I.2	Yang saya pahami tentang kinerja guru adalah kualitas kerja yang dimana saya sebagai pendidik dan penyemangat anak-anak untuk belajar menjadi anak lebih baik sesuai karakter dan pengetahuan.	Kualitas kerja	2a
I.3	Kemampuan kinerja yang ingin dicapai seorang pendidik.	Kemampuan kerja yang ingin dicapai	2a
I.4	Kinerja guru yaitu kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.	Segiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan	2b
I.5	Kinerja guru berarti hasil kerja guru yang dicapai pada waktu tertentu.	Hasil kerja guru	3c
I.6	Kinerja guru sesuatu yang harus dilakukan oleh guru selaku guru yang professional, sesuai dengan tuntunan kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan.	Sesuatu yang harus dilakukan guru selaku guru yang professional, sesuai dengan tuntunan kurikulum	3d
I.7	Kinerja guru adalah kualitas kerja guru, dimana guru sebagai pendidik bisa menjadi motivasi dan pembimbing untuk murid-muridnya dan guru sebagai contoh di depan.	Kualitas kerja guru	2a

Kode	Jawaban	Informan
2a	Kualitas kerja guru	I1, I2, I3, I7
2b	Kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan	I4
2c	Hasil kerja guru	I5
2d	Sesuatu yang harus dilakukan guru selaku guru profesional sesuai tuntutan kurikulum	I6

Hasil analisis data penelitian lapangan menunjukkan para informan memiliki jawaban yang bervariasi dalam menanggapi pertanyaan diatas. Meskipun memiliki jawaban yang bervariasi, para informan berusaha menjawab pertanyaan dengan baik. Hasil analisa data penelitian di atas mengungkapkan bahwa 4 informan yaitu I1, I2, I3, I7 mengatakan bahwa kinerja guru adalah kualitas kerja guru. Menyusul, 1 informan yaitu I5 menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru. Terkait pandangan tentang kinerja guru I2 mengatakan: “Yang saya pahami tentang kinerja guru adalah kualitas kerja dimana saya sebagai pendidik dan penyemangat anak-anak supaya belajar menjadi anak lebih baik dalam hal karakter dan pengetahuan”. Pandangan I2 dipertegas oleh I7 yang mengatakan : “Kinerja guru adalah kualitas kerja guru, dimana guru sebagai pendidik bisa menjadi sumber motivasi dan pembimbing untuk murid-muridnya dan guru sebagai contoh di depan”.

Pandangan dari informan tersebut selaras dengan pemahaman kinerja guru menurut Supardi (2019:54) yaitu kinerja guru merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran serta tanggungjawab atas peserta didik dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru merupakan sebuah kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam

menjalankan tugasnya termasuk ketrampilan melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah. Berkaitan dengan hasil data penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa informan memiliki pandangan tentang kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuan kerja atau kualitas yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

Selanjutnya, I5 mengatakan: “Kinerja guru berarti hasil kerja guru yang dicapai pada waktu tertentu”. Pendapat I5 diatas menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam mendidik. Pandangan informan diatas selaras dengan pandangan Supardi (2019:40) yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan sebuah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dalam pembelajaran. Hasil kerja ini dapat diukur dengan kemampuan guru menyusun rencana dan program pemberdayaan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan guru melaksanakan penilaian atas kegiatan pembelajaran serta kemampuan guru melaksanakan program remedial.

Selanjutnya, 1 informan yaitu I4 mengatakan bahwa kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selanjutnya, 1 informan yaitu I6 mengatakan kinerja guru adalah sesuatu yang harus dilakukan guru selaku guru profesional sesuai tuntutan kurikulum. Terkait hal ini I4 mengatakan : “Kinerja guru yaitu kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan”.

Jawaban informan diatas menunjukkan bahwa kinerja guru adalah sebuah kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan. Kinerja ini harus dicapai guru karena guru mengemban tugas dan

tanggungjawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran sebagaimana direncanakan (Supardi 2019:41).

Dari hasil analisis data penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa para informan memiliki jawaban yang variatif mengenai pemahaman tentang kinerja guru. Terdapat 4 jawaban yang diungkapkan para informan mengenai pemahaman tentang kinerja guru yaitu kinerja guru sebagai kualitas kerja guru, kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan, hasil kerja guru dan kinerja guru adalah pekerjaan yang harus dilakukan guru selaku guru professional sesuai tuntutan kurikulum.

4.3.3 Penghayatan Profesi Kerja Guru

Tabel 5 : Penghayatan profesi kerja guru

Pertanyaan 3: Se jauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Ya saya mencoba melakukan tugas saya sesuai job des saya dan tidak mengeluh meskipun pulang bawa koreksian dan membuat materi buat besok dan harus menjalankan tugas dengan senang hati.	Melakukan tugas sesuai job des	3a
I.2	Sejauh ini saya sudah membuka hati kepada anak-anak dan mendidik semaksimal mungkin. Saya wali kelas II harus menyesuaikan cara komunikasi dan memberikan ilmu sesuai dengan usia anak itu sendiri. Terpenting anak-anak nyaman dalam belajar sehingga kita mudah untuk menyampaikan menyampaikan pengetahuan dan asupan karakter atau pembiasaan yang baik untuk peserta didik. Di depan mereka kita harus menjadi panutan yang baik dan menjadi orangtua selama di sekolah.	Membuka hati kepada anak-anak	3b
		Mendidik semaksimal mungkin	3c
I.3	Sejauh ini berusaha menambah pengetahuan dan ketrampilan terutama IT untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik.	Menambah pengetahuan dan ketrampilan terutama IT	3d
I.4	Sejauh ini saya tentu melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, apalagi tugas guru tidak hanya mengajar tetapi yang lebih penting adalah mendidik.	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab	3a
I.5	Profesi kerja saya adalah seorang pendidik, dalam setiap pekerjaan saya melaksanakan	Melaksanakan pekerjaan/kegiatan sesuai dengan profesi	3a

	pekerjaan/kegiatan saya harus bekerja sesuai dengan profesi guru dan berkarakter selayaknya seorang guru.	guru	
I.6	Ya karena sudah terjun di dunia pendidikan, apapun yang bisa dilakukan yang berkaitan dengan tugas profesionalisme guru ya harus kita lakukan dan menghayati dengan gembira. Saya itu menjadi guru sudah sejak tahun 1987 sampai sekarang sekitar 34 tahun, ya jadi kalau soal menghayati profesi seolah-olah sudah menyatu dengan saya dan dalam kehidupan sehari-hari.	Menghayati tugas sebagai guru dengan gembira	3a
I.7	Ini saya sedikit cerita ya mbak, jadi saya dulu terpanggil jadi guru berawal melatih olahraga di SMP, karena di smp ada kakak saya, lalu saya di taruh di SD, mulai dari situ saya tau guru itu bagaimana ya, sebagai guru ada suka dan dukanya, harus bisa menjadi contoh di depan bagi murid-muridnya. Sebagai guru mempunyai banyak tantangan maka dari itu saya bisa tumbuh dan menjadi guru tidak hanya mengajar di depan namun juga menjadi contoh.	Tidak hanya mengajar di depan namun juga menjadi contoh	3e

Kode	Jawaban	Informan
3a	Melakukan tugas sesuai job des	I1, I4, I5, I6
3b	Membuka hati pada anak-anak	I2
3c	Mendidik semaksimal mungkin	I2
3d	Menambah pengetahuan dan ketrampilan terutama IT	I3
3e	Tidak hanya mengajar di depan namun juga menjadi contoh	I7

Hasil analisa data penelitian mengungkapkan bahwa para informan dapat menjawab pertanyaan dengan baik dan bervariasi. Terdapat 4 informan yaitu I1, I4, I5, I6 mengatakan bahwa penghayatan profesi kerja guru dijalani dengan melakukan tugas sesuai job des. Terkait penghayatan profesi kerja sebagai seorang guru, R1 mengatakan: “Ya saya mencoba melakukan tugas saya sesuai job des saya dan tidak mengeluh meskipun pulang bawa koreksian dan membuat materi buat besok dan harus menjalankan tugas dengan senang hati”. Pandangan ini dipertegas oleh I4 yang mengatakan: “Sejauh ini saya tentu melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, apalagi tugas guru tidak hanya mengajar tetapi yang lebih penting adalah mendidik”

Pernyataan dari beberapa informan diatas menunjukkan bahwa para guru menghayati profesi kerja secara baik dengan caranya masing-masing. Jawaban para informan diatas sejalan dengan pandangan mengenai penghayatan profesi kerja guru yang disampaikan oleh Susanto A (2016:29) yang mengatakan bahwa keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah katolik sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik mencerminkan bahwa guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai pengajar yang professional.

Selanjutnya, ada 1 informan yaitu I2 mengatakan bahwa kinerja guru dihayati dengan cara membuka hati pada anak-anak. Berikutnya, 1 informan yaitu I2 juga mengatakan bahwa berusaha mendidik semaksimal mungkin. Disusul, 1 informan yaitu I3 mengatakan bahwa menambah pengetahuan dan ketrampilan

terutama IT. Berikutnya, 1 informan yaitu I7 mengatakan penghayatan profesi guru tidak hanya mengajar di depan namun juga memberi contoh yang baik bagi peserta didik.

Terkait hal ini I2 mengatakan:

“Sejauh ini saya sudah membuka hati kepada anak-anak dan mendidik semaksimal mungkin. Saya wali kelas II harus menyesuaikan cara komunikasi dan memberikan ilmu sesuai dengan usia anak itu sendiri. Terpenting anak-anak nyaman dalam belajar sehingga kita mudah untuk menyampaikan pengetahuan dan asupan karakter atau pembiasaan yang baik untuk peserta didik. Di depan mereka kita harus menjadi panutan yang baik dan menjadi orangtua selama di sekolah”.

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menghayati profesi kerja sebagai seorang guru, para guru sudah membuka hati kepada siswa di sekolah secara maksimal serta membuat siswa nyaman dalam belajar. Seorang guru harus menjadi contoh atau teladan bagi siswa. Dalam pendidikan di sekolah katolik, guru memiliki tanggungjawab penuh dalam mengajar, maka diharapkan seorang guru senantiasa meningkatkan kemampuannya dalam mendidik terutama dalam hal IT. Hal ini penting agar guru dapat memberikan pendidikan lebih baik lagi bagi peserta didik dan menciptakan kenyamanan bagi siswa. Banyak siswa ingin belajar di sekolah katolik. Hal ini disebabkan mereka telah memiliki sebuah pikiran bahwa sekolah merupakan kelanjutan dari rumah mereka sendiri. Maka, sekolah sudah seharusnya menjadi rumah para siswa, menciptakan suasana kekeluargaan yang menyenangkan dan membahagiakan (KWI 2008: 14-15).

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa para guru sudah menghayati profesi kerja sebagai seorang guru guna

mencapai tujuan pembelajaran. Guru juga telah mendidik semaksimal mungkin bagi peserta didik agar tercapainya tujuan pembelajaran.

4.3.4 Motivasi Kerja Guru oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja

Tabel 6 Motivasi kerja kepala sekolah bagi guru

Pertanyaan 4: Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Kepala sekolah memberi motivasi pada saat rapat rutin bulanan, dalam rapat ini kami menyiapkan segala sesuatu untuk satu bulan ke depan dan melakukan evaluasi. Disini kepala sekolah memberikan motivasi kepada kami.	Kepala sekolah memberi motivasi pada saat rapat rutin bulanan	4a
I.2	Motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat pagi lewat ucapan selamat pagi. Ucapan ini membuat kita lebih semangat dan kepala sekolah dalam bekerja senantiasa juga memberikan nasihat-nasihat dalam bekerja.	Kepala sekolah memberikan semangat pagi lewat ucapan selamat pagi	4b
		Memberikan nasihat-nasihat	4c
I.3	Sejauh ini selalu dimotivasi untuk terus belajar memberikan yang terbaik bagi siswa terutama dalam hal IT, melalui pembuatan video yang menarik untuk dipembelajaran online.	Dimotivasi untuk terus belajar memberikan yang terbaik bagi siswa terutama dalam hal IT	4d
I.4	Sejauh ini motivasi dari kepala sekolah itu sifatnya membangun, artinya setiap guru pasti memiliki kelebihan dan kekurangan. Dari kekurangan guru itulah maka setiap guru selalu mendapat semangat dan	Mendapat semangat dan motivasi dari kepala sekolah yang sifatnya membangun	4e

	motivasi dari kepala sekolah sehingga bisa melakukan kegiatan dengan baik yang sifatnya membangun.		
I.5	Selama ini kepala sekolah selalu memberikan motivasi kerja setiap saat. Hal itu dilakukan kata-kata maupun lewat keteladanan kepala sekolah bagi para guru.	Memberikan motivasi melalui kata-kata atau keteladanan yang baik	4f
I.6	Sejauh yang saya rasakan, kepala sekolah selain sebagai pemimpin ya sebagai rekan kerja, untuk pergaulan sehari-hari tidak ada salah-salahnya antara kepala sekolah dan guru. Namun kalau dalam tugas kepala sekolah memiliki kewenangan tinggi untuk mengatur, lalu didalam tugas harian mempunyai kewenangan masing-masing, jadi selama ini kepala sekolah sudah memberikan kepercayaan kepada guru dan tidak memiliki tekanan-tekanan untuk guru dan memberi kepercayaan kepada guru sehingga guru dapat berkembang. Maka dari itu SDK St. Yusup tergolong sekolah jajaran atas.	Memberi kepercayaan kepada guru sehingga guru dapat berkembang	4g
I.7	Kalau di sekolah ini, ada rapat satu bulan sekali dan dalam rapat itu ditanya satu-satu oleh kepala sekolah tentang kendala yang dihadapi guru untuk dibicarakan dan mencari jalan keluarnya dan solusi bersama. Kepala sekolah juga memberikan nasehat-nasehat, dan motivasi agar kedepannya menjadi lebih baik.	Kepala sekolah memberikan evaluasi dan motivasi	4a
		Memberi nasehat-nasehat	4c

Kode	Jawaban	Informan
4a	Kepala sekolah memberi motivasi pada saat rapat rutin bulanan	I1, I7
4b	kepala sekolah memberikan semangat pagi lewat ucapan selamat pagi	I2
4c	Memberi nasehat-nasehat	I2, I7
4d	Dimotivasi untuk terus belajar memberikan yang terbaik bagi siswa terutama dalam hal IT	I3
4e	Mendapat semangat dan motivasi dari kepala sekolah yang sifatnya membangun	I4
4f	Memberikan motivasi melalui kata-kata atau keteladanan yang baik	I5
4g	Memberi kepercayaan kepada guru sehingga guru berkembang	I6

Hasil analisa data penelitian mengenai upaya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru di SDK St. Yusuf Madiun menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan banyak hal untuk memotivasi para guru dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat 2 informan yaitu I1, I7 mengatakan bahwa kepala sekolah memberi motivasi pada saat rapat rutin bulanan. Selanjutnya, 1 informan yaitu I3 mengatakan bahwa guru selalu dimotivasi untuk terus belajar memberikan yang terbaik bagi siswa terutama dalam hal IT. Menyusul, 1 informan yaitu I4 mengatakan mendapat semangat dan motivasi dari kepala sekolah yang sifatnya membangun. Berikutnya, 1 informan yaitu I5 mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi melalui kata-kata atau keteladanan yang baik.

Terkait hal yang sama, RI mengatakan:

“Kalau di sekolah ini, ada rapat satu bulan sekali dan dalam rapat itu ditanya satu-satu oleh kepala sekolah tentang kendala yang dihadapi guru untuk dibicarakan dan mencari jalan keluarnya dan solusi bersama. Kepala sekolah juga memberikan nasehat-nasehat, dan motivasi agar kedepannya menjadi lebih baik”.

Kemudian disusul I3 mengatakan: “Sejauh ini selalu dimotivasi untuk terus belajar memberikan yang terbaik bagi siswa terutama dalam hal IT, melalui pembuatan video yang menarik untuk dipembelajaran online”.

Pernyataan para informan diatas menunjukkan bahwa sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan motivasi kepada para guru guna meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Dalam hal ini tugas kepala sekolah adalah memberikan motivasi kerja bagi guru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta kondusif dan menyiapkan berbagai sumber belajar untuk mendukung perkembangan guru dalam mendidik dan mengajar (Mulyasa, 2011:120).

Selanjutnya, 1 informan yaitu I2 mengatakan kepala sekolah memberikan semangat pagi lewat ucapan selamat pagi. Berikutnya, 2 informan yaitu I2 dan I7 mengatakan diberikan nasehat-nasehat yang berguna. Berkaitan dengan hal ini, I2 mengatakan: “Motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat pagi lewat ucapan selamat pagi. Ucapan ini membuat kita lebih semangat. Kepala sekolah dalam bekerja senantiasa memberikan nasihat-nasihat dalam bekerja”.

Ungkapan informan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah senantiasa berusaha menciptakan suasana kerja yang baik bagi guru. Kepala sekolah juga senantiasa peduli kepada para guru dengan memberikan nasihat-nasihat untuk meningkatkan motivasi kerja agar para guru lebih semangat lagi dalam menjalankan kinerjanya. Pengaturan suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan mempengaruhi bangkitnya kinerja tenaga kependidikan. Hal

ini menjadi tugas Kepala sekolah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan (Mulyasa 2011:120).

Kemudian, ada 1 informan yaitu I6 mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru sehingga guru dapat berkembang. Berkaitan dengan hal ini, I6 mengatakan:

“Sejauh yang saya rasakan, kepala sekolah selain sebagai pemimpin ya sebagai rekan kerja, untuk pergaulan sehari-hari tidak ada salah-salahnya antara kepala sekolah dan guru. Namun kalau dalam tugas kepala sekolah memiliki kewenangan tinggi untuk mengatur, lalu didalam tugas harian mempunyai kewenangan masing-masing. Jadi selama ini kepala sekolah sudah memberikan kepercayaan kepada guru dan tidak memiliki tekanan-tekanan untuk guru dan memberi kepercayaan kepada guru sehingga guru dapat berkembang. Maka dari itu SDK St. Yusup tergolong sekolah jajaran atas.”

Ungkapan informan diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah senantiasa menjalin hubungan yang baik dan menjadikan para guru rekan kerja yang baik. Hal ini menjadi daya dorong bagi para guru untuk bekerja lebih baik lagi. Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh bagi para guru sehingga guru merasa lebih percaya diri untuk menjalankan kinerjanya. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah di sekolah katolik harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu mengembangkan staf guru untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya di sekolah katolik (Lazaruth Soedji 1984:60).

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan motivasi kerja bagi para guru dalam meningkatkan kinerja. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah sudah

menciptakan suasana yang baik dalam sekolah serta peduli terhadap semangat kerja para guru.

4.3.5 Cara Kepala Sekolah Memberi Motivasi Kerja bagi Guru

Tabel 7 : Cara kepala sekolah memberi motivasi kerja kepada guru

Pertanyaan 5: Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Saat sudah mulai jenuh, saya menghadap ke kepala sekolah, disitulah kepala sekolah memberikan penguatan kepada saya. Kepala sekolah senantiasa memberikan waktu 24 jam untuk memberikan peneguhan bagi saya.	Memberikan penguatan	5a
I.2	Kepala sekolah memberikan pujian, dan kepala sekolah masuk ke kelas memberi informasi kepada guru dan anak-anak peserta didik dan memberi semangat serta berkomunikasi selama pembelajaran langsung. Kepala sekolah selalu mengunjungi kelas-kelas, sehingga kita semangat untuk mengajar karena ada perhatian yang lebih bagi kita.	Melakukan pujian	5b
		Memberi semangat serta berkomunikasi	5a
		Mengunjungi kelas-kelas	5c
I.3	Guru dimotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, terus berusaha menggunakan media pembelajaran dan memudahkan siswa untuk belajar dan memahami materi belajar dengan baik. kami biasanya saling bekerjasama dan bertukar pikiran dengan kepala sekolah.	Dimotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan	3d
I.4	Motivasi itu diberikan melalui sapaan atau teguran, pengarahan	Melalui sapaan atau teguran	5e

	baik secara pribadi ataupun secara bersama-sama.	Pengarahan baik secara pribadi maupun bersama	5f
I.5	Dalam rapat kepala sekolah selalu memberikan motivasi secara kata-kata dalam sikap sehari-sehari atau memberikan teladan baik. Hal ini menjadikan motivasi bagi kita para guru.	Motivasi secara kata-kata, dan dalam sikap sehari-sehari	5g
I.6	Kadangkala kepala sekolah membantu saya ketika mengalami kesulitan. Kepala sekolah memotivasi dengan cara memberikan kepercayaan penuh kepada guru sesuai dengan kopetensinya masing-masing.	Memberikan kepercayaan penuh kepada guru	5h
I.7	Diberi dengan cara sepeda bersama sambil sharing dan bercerita bersama pada hari jumat. Jadi sambil olahraga dan berekreasi kami sama ngomong-ngomong, jadi tidak melulu disekolah. Ada kalanya kita keluar dan makan bersama untuk sharing bersama kepala sekolah dan rekan guru.	Bersepeda bersama sambil sharing	5i

Kode	Jawaban	Informan
5a	Memberi penguatan	I1,I2
5b	Melakukan pujian	I2
5c	Mengunjungi kelas-kelas	I2
5d	Dimotivasi untuk belajar mengembangkan kemampuan	I3
5e	Melalui sapaan dan teguran	I4
5f	Mengarahkan baik secara pribadi maupun bersama	I4
5g	Motivasi secara kata-kata dan dalam sikap sehari-hari	I5
5h	Memberikan kepercayaan penuh bagi guru	I6
5i	Bersepeda bersama sambil sharing	I7

Hasil analisa data penelitian menunjukkan bahwa semua informan menyebutkan dengan baik mengenai cara yang dilakukan kepala sekolah untuk

memberikan motivasi bagi para guru di sekolah. Jawaban para informan sangat variatif dan para informan memaparkan apa saja yang dilakukan kepala sekolah selama ini.

Para informan mengungkapkan bahwa banyak cara yang digunakan kepala sekolah untuk memberi motivasi bagi para guru. Sebanyak 2 informan yaitu I1, I2 mengatakan bahwa kepala sekolah memberi penguatan. Berikutnya, 1 informan yaitu I3 juga mengatakan bahwa dimotivasi untuk belajar mengembangkan kemampuan. Selanjutnya, 1 informan yaitu I5 mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi dengan kata-kata dan dengan sikap sehari-hari. Terkait hal ini, I1 mengatakan: “saat sudah mulai jenuh, saya menghadap kepala sekolah, disitulah kepala sekolah memberikan penguatan kepada saya. Kepala sekolah senantiasa memberikan waktu 24 jam untuk memberikan penguatan bagi saya”

Pandangan informan diatas mengungkapkan bahwa ada berbagai hal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan penguatan dan motivasi melalui kata-kata, teladan sikap dalam tindakan sehari-hari agar guru semakin termotivasi dan bersemangat mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah berperan sebagai motivator yang mampu menggerakkan tenaga pendidik untuk mencapai kinerja yang di inginkan. Terkait hal ini, kepala sekolah harus berusaha mengembangkan budaya kerja secara kreatif (Mulyasa, 2011:104).

Berikutnya, 1 informan yaitu I2 mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi dengan cara memberikan pujian. Lalu, 1 informan yaitu I2 mengatakan bahwa kepala sekolah sering menyempatkan diri mengunjungi kelas-

kelas. Selanjutnya, 1 informan yaitu I4 mengatakan kepala sekolah memberikan motivasi melalui sapaan dan teguran, dan 1 informan yaitu I4 mengatakan bahwa kepala sekolah mengarahkan para guru baik secara pribadi maupun bersama.

Terkait hal ini, I2 mengatakan:

“Kepala sekolah memberikan pujian, dan kepala sekolah masuk ke kelas memberi informasi kepada guru dan anak-anak peserta didik dan memberi semangat serta berkomunikasi selama pembelajaran langsung. Kepala sekolah selalu mengunjungi kelas-kelas, sehingga kita semangat untuk mengajar karena ada perhatian yang lebih bagi kita.”

Dalam hal ini, I4 juga mengatakan: “Motivasi itu diberikan melalui sapaan atau teguran, pengarahan baik secara pribadi ataupun secara bersama-sama”.

Hasil analisa data penelitian diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan memotivasi kepada para guru untuk bekerja melalui banyak cara antara lain memberikan apresiasi atau sapaan hangat, mengunjungi kelas-kelas serta memberikan pengarahan baik secara pribadi atau bersama bagi para guru. Pendekatan ini dirasa sangat penting. Kepala sekolah mendekati para guru untuk membangkitkan semangat kepada para guru dalam menjalankan tugas di sekolah. Tentang hal ini Mulyasa (2011:122) mengatakan hal terpenting yang dilakukan kepala sekolah ialah memberikan apresiasi, pujian atau sapaan hangat bagi guru setiap harinya. Hal ini dapat merangsang guru untuk meningkatkan semangat dan kemampuan kerjanya secara positif dan produktif .

Selanjutnya, 1 informan yaitu I6 mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh bagi guru. Terkait hal ini, I6 mengatakan: “Kadangkala kepala sekolah membantu saya ketika mengalami kesulitan. Kepala

sekolah memotivasi dengan cara memberikan kepercayaan penuh kepada guru sesuai dengan kopetensinya masing-masing.”

Pandangan informan diatas mencerminkan bahwa kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi dan kepercayaan bagi para guru agar para guru semakin percaya diri dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Menyusul 1 informan yaitu I7 mengatakan bahwa kepala sekolah mengajak para guru untuk bersepeda bersama sambil sharing. Terkait hal ini, I6 mengatakan:

“Pemberian motivasi dengan cara sepeda bersama sambil sharing dan bercerita bersama pada hari jumat. Jadi sambil olahraga dan berekreasi kami sama ngomong-ngomong, jadi tidak melulu di sekolah. Ada kalanya kita keluar dan makan bersama untuk sharing bersama kepala sekolah dan rekan guru.”.

Pandangan informan diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat kreatif dalam hal memberi motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara bersepeda bersama dan membuat suasana menjadi semakin nyaman sehingga membuat para guru lebih terbuka dan bisa sharing bersama. Kepala sekolah menjaga keakraban dan keharmonisan dalam hubungan dengan tenaga pendidikan, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Keakraban kepala sekolah dan tenaga pendidikan mendorong berkembangnya rasa saling percaya dalam berelasi (Mulyasa, 2011:104).

Berdasarkan hasil analisa data penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi dengan cara sangat variatif sehingga dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan pembelajaran di sekolah.

4.3.6 Dampak Motivasi Kepala Sekolah Bagi Guru dalam Menjalankan Kinerjanya

Tabel 8 : Kepala sekolah memberi motivasi kerja kepada guru untuk bekerja lebih baik lagi

Pertanyaan 6 : Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Iya, sangat.	Sangat	6a
I.2	Jelas	Jelas	6a
I.3	Tentunya iya	Iya	6a
I.4	Iya, tentu, jelas memberikan dorongan untuk lebih semangat lagi dan memotivasi untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada.	Jelas	6a
I.5	Iya, sangat memberi motivasi	Sangat	6a
I.6	Iya, karena ketika saya salah ya saling mengingatkan	Iya	6a
I.7	Sangat mbak, kalau saya sudah cocok dengan gaya kepemimpinan kepala sekolahnya. Jadi saya enjoy saja disini.	Sangat	6a

Kode	Jawaban	Informan
6a	Sangat	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas dapat diketahui bahwa semua informan yaitu (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7) mengungkapkan bahwa motivasi dari kepala sekolah sangat memberikan semangat dan energi baru kepada para guru untuk menjalankan kinerja lebih baik.

Sebagai contoh, I4 mengatakan: “iya, tentu, jelas motivasi kepala sekolah memberikan dorongan untuk lebih semangat lagi dan memotivasi kekurangan-kekurangan yang ada”. Pandangan I4 ini dipertegas oleh I7 yang mengatakan:

“sangat mbak, kalau saya sudah cocok dengan gaya kepemimpinan kepala sekolahnya. Jadi saya enjoy saja disini”.

Hasil analisa data penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah selama ini sangat baik dan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini selaras dengan pandangan para informan di atas Soepardi (1998) dalam Mulyasa (2003:107) yang mengatakan bahwa sebagai seorang pemimpin (kepala sekolah) hendaknya memiliki kemampuan untuk memotivasi, menggerakkan, mempengaruhi, mengajak, mengarahkan, membimbing, melarang, serta membina dengan tujuan agar para tenaga pendidik dapat menjalankan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada para guru di sekolah selama ini memberikan semangat/dorongan/energi baru bagi para guru, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja para guru di sekolah.

4.3.7 Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru

Tabel 9 : hal-hal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru

Pertanyaan 7: Menurut bapak/ibu selama ini hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Biasanya memberikan banyak informasi dan dianjurkan untuk mengikuti webinar tentang pengetahuan pembelajaran online untuk menambah pengetahuan kami.	Mengikuti webinar	7a
I.2	Kita sering mengikuti diklat, workshop, webinar, ada pendidikan latihan khusus bagi guru	Mengikuti Diklat	7b
		Workshop	7c
		Webinar	7a
		Pendidikan khusus bagi guru	7d
I.3	Kepala sekolah telah menyelenggarakan workshop pengembangan profesi, ada pelatihan pemanfaatan aplikasi, pelatihan pembuatan video pembelajaran yang menarik kepala sekolah biasanya mendatangkan orang dari luar untuk pelatihan tersebut.	Workshop pengembangan profesi	7c
		Pelatihan pemanfaatan aplikasi	7e
		Pelatihan pembuatan video pembelajaran	7f
I.4	Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi para guru untuk berkembang dengan cara mengikuti KKB, mengikuti webinar, dan workshop.	Mengikuti KKG	7g
		Mengikuti webinar	7a
		Workshop	7c
I.5	Banyak, diantaranya dengan mengikutkan para guru KKG yang hampir setiap bulan, kemudian dalam pandemic ini yang dapat diikuti adalah webinar, semua itu dalam meningkatkan profesionalitas guru.	Mengikutkan para guru KKG	7g
		Webinar	7a
I.6	Ya ada workshop, ada rapat-rapat dan banyak sekali sampai saya bingung mau mengikuti.	Workshop	7c

	Ada pelatihan/kursus pramuka, ada kerawitan. Intinya apa yang berhubungan dengan guru hampir semua dilaksanakan.	Pelatihan/kursus pramuka dan kerawitan	7h
R.7	Banyak mbak, contohnya mengikuti pelatihan-pelatihan tentang IT karena disituasi pandemi ini memerlukan penguasaan tentang IT terutama, karena sekarang kita sudah pakai zoom, geogle form. Kepala sekolah menuntut gurunya harus bisa karena dalam era ini IT harus dikuasai.	Pelatihan-pelatihan tentang IT	7e

Kode	Jawaban	Informan
7a	Mengikuti webinar	I1, I2, I4, I5
7b	Mengikuti diklat	I2
7c	Workshop	I2
7d	Pendidikan khusus bagi guru	I2
7e	Pelatihan pemanfaatan aplikasi	I3,I7
7f	Pelatihan pembuatan video pembelajaran	I3
7g	Mengikuti KKG	I4, I5
7h	pelatihan kursus pramuka dan kerawitan	I6

Hasil analisa data penelitian menunjukkan bahwa para informan menjawab pertanyaan dengan baik terkait kegiatan apa saja yang diadakan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru. Terdapat 4 informan yaitu I1, I2, I4, R5 mengatakan bahwa kegiatan yang diselenggarakan kepala sekolah antara lain mendorong para guru untuk mengikuti webinar. Kemudian, 1 informan yaitu I2 mengatakan mendorong mengikuti diklat. Disusul, 1 informan yaitu I2 mengatakan bahwa kepala sekolah mendorong para guru untuk mengikuti workshop. Berkaitan dengan hal tersebut I1 mengatakan: “Biasanya kepala sekolah memberikan banyak informasi dan dianjurkan untuk mengikuti webinar

tentang pengetahuan pembelajaran online untuk menambah pengetahuan kami.”. Kemudian pandangan I1 dipertegas oleh I2 yang mengatakan: “Kita sering mengikuti diklat, workshop, webinar dan pendidikan latihan khusus bagi guru”.

Para informan menyebutkan bahwa aneka kegiatan telah diadakan kepala sekolah guna meningkatkan profesionalitas guru dalam menjalankan kinerjanya. Dalam meningkatkan profesionalitas guru, kepala sekolah senantiasa mengajurkan kepada para guru untuk mengikuti webinar, diklat maupun workshop guna menambah wawasan dan pengetahuan. Mulyasa (2011:1118) mengatakan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Kepala sekolah harus mengintegrasikan kegiatan-kegiatan yang ada dan mendorong para guru untuk mengikutinya sehingga dapat meningkatkan kemampuan kinerja guru dan menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah dengan baik. Para guru sebagai seorang pelaksana proses pendidikan di sekolah perlu diarahkan, dibantu, dibina secara terus menerus sehingga para guru dapat mengikuti segala kegiatan guna mengembangkan kemampuan guru ke arah yang lebih baik. Kepala sekolah harus memberikan bantuan dan pembinaan kepada para guru agar mampu bekerja dengan baik dalam membimbing peserta didik (Supardi, 2013:79).

Selanjutnya, ada 1 informan yaitu I2 mengatakan upaya peningkatan profesionalitas guru di sekolah melalui kegiatan pendidikan khusus bagi guru, 1 informan yaitu I2 juga mengatakan melalui pelatihan khusus bagi guru, 2 informan yaitu I3 dan I7 mengatakan melalui pelatihan pemanfaatan aplikasi, 1 informan yaitu I3 juga mengatakan melalui pembuatan video pembelajaran. Menyusul, 2 informan yaitu I4 dan I5 mengatakan meningkatkan profesionalitas

guru dengan cara mengikuti kegiatan KKG dan 1 informan mengatakan ada pelatihan khusus pramuka dan karawitan.

Berkaitan dengan hal ini, I3 mengatakan:

“Kepala sekolah menyelenggarakan workshop pengembangan profesi, ada pelatihan pemanfaatan aplikasi, pelatihan pembuatan video pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah biasanya mendatangkan orang dari luar untuk pelatihan tersebut.”

Kemudian I7 mengungkapkan bahwa ada banyak kegiatan yang telah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru. Hal ini terungkap dari pernyataan sebagai berikut :

“Banyak mbak, contohnya mengikutkan pelatihan-pelatihan tentang IT karena disituasi pandemi ini memerlukan penguasaan tentang IT terutama, karena sekarang kita sudah pakai zoom, geogle form. Kepala sekolah menuntut gurunya harus bisa karena dalam era ini IT harus dikuasai.”

Berdasarkan pandangan para responden di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan ketrampilan guru guna meningkatkan profesionalitas guru sebagai seorang pendidik di era ini. Hal ini selaras dengan pandangan Mulyasa (2011:100) bahwa Kepala sekolah seharusnya senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan bagi guru. Terkait hal ini, Robert Starratt (2007:20) mengatakan bahwa kepala kepala sekolah harus mampu menggerakkan rekan-rekan guru untuk mencapai tujuan bersama di sekolah.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepala sekolah senantiasa mengembangkan profesionalitas guru dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan pengembangan pengetahuan ataupun ketrampilan bagi guru.

4.3.8 Pemahaman tentang Keteladanan

Tabel 10 : Pemahaman mengenai keteladanan

Pertanyaan 8: Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Keteladanan berarti contoh sikap kita kepada orang lain atau menjadi contoh bagi orang lain.	Menjadi contoh kepada orang lain	10a
I.2	Keteladanan berarti menjadi contoh. Teladan sekolah katolik adalah Yesus sendiri.	Menjadi contoh	10a
I.3	Keteladanan adalah suatu hal yang bisa ditiru dan dicontoh. Hal tersebut sangat positif.	Hal yang bisa ditiru dan dicontoh	10a
I.4	Menurut saya keteladanan adalah memberi contoh. Karena guru yang disiplin bisa dicontoh. Kalau datang/pulang tepat waktu itu menjadi teladan bagi siswa dan guru yang lain.	Memberi contoh	10a
I.5	Keteladanan adalah sikap yang dapat dituru dan dicontoh oleh orang lain.	Sikap yang dapat dituru dan dicontoh	10a
I.6	Keteladanan ya suatu tingkah laku atau perbuatan yang dapat dicontoh orang sesuai dengan aturan dan norma yang ada. Kita melakukan itu supaya menjadi contoh sebagai guru.	Tingkah laku atau perbuatan yang dapat dicontoh	10a
I.7	Dari kata teladan adalah memberikan contoh	Memberikan contoh	10a

Kode	Jawaban	Informan
10a	Menjadi contoh kepada orang lain	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7

Hasil analisa data penelitian mengungkapkan 7 informan yaitu (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7) mengungkapkan bahwa keteladanan adalah sikap hidup seorang bisa menjadi contoh bagi orang lain. Terkait hal ini, I1 mengatakan: “Keteladanan berarti contoh sikap kita kepada orang lain, dan kita menjadi contoh kepada orang lain”. Pandangan I1 dipertegas oleh I4 yang mengatakan: “Menurut saya keteladanan berarti memberi contoh. Guru yang setiap hari disiplin, datang dan pulang tepat waktu dapat menjadi teladan bagi siswa dan guru yang lain”.

Berdasarkan jawaban dari informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan memiliki pemahaman yang sama terkait pemahaman mengenai keteladanan yaitu menjadi contoh bagi orang lain. Hal ini selaras dengan Pengertian keteladanan menurut KBBI keteladanan adalah sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh (tentang perbuatan, kelakuan, sifat). Pada dasarnya keteladanan adalah sebuah tingkah laku dan tutur kata yang baik dan dapat menjadi panutan bagi orang lain.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua informan menyatakan keteladanan merupakan kebiasaan baik yang dilakukan seseorang dan menjadi contoh serta panutan bagi orang lain.

4.3.9 Keteladanan Kepala Sekolah bagi Guru

Tabel 11 : Pandangan guru terkait keteladanan kepala sekolah

Pertanyaan 9: Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Keteladanan kepala sekolah saya nilai sangat bagus, sikap disiplinnya, sikap terbukanya, mendukung kemajuan karyawannya.	Sangat bagus	11a
		Disiplin	11b
		Terbuka	11c
		Mendukung kemajuan karyawan	11d
I.2	Keteladanan kepala sekolah sangat baik, sikapnya yang sabar menghadapi guru-guru yang memiliki karakter berbeda dan kepala sekolah selalu bijaksana.	Sangat baik	11a
		Sabar	
		Bijaksana	11e
I.3	Sejauh ini keteladanan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah senantiasa memberika teladan baik melalui tutur kata dan perbuatan yang baik.	keteladanan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru	11a
		Kepala sekolah senantiasa memberikan teladan baik tutur kata dan perbuatan yang baik	11b
I.4	Keteladanan kepala sekolah sangat baik karena selalu datang tepat waktu. Sebelum para guru dan siswa datang kepala sekolah sudah datang lebih awal, karena kepala sekolah membawa peran yang besar.	Sangat baik	11a
		Selalu datang tepat waktu	11b
I.5	Keteladanan kepala sekolah selama ini tentu saja sangat bagus dan bisa diteladani oleh karyawan dan semua siswanya.	Sangat bagus	11a
I.6	Kalau disini kerja bersama, kepala sekolah senantiasa menyatu dengan yang lain. Hal tersebut merupakan sebuah keteladanan. Kepala sekolah dan guru yang lain ya seperti kemarin nyapu bersama. Keteladanan disini adalah	Seteladanan kebersamaan yang sangat bagus	11a

	keteladanan kebersamaan yang sangat bagus. Kepala sekolah melakukan kegiatan-kegiatan bersama para guru untuk mendukung kemajuan sekolah. Jadi kepala sekolah mau terjun langsung dan tidak hanya memerintah saja.		
I.7	Pandangannya sangat baik, selain kepala sekolahnya pintar juga sangat bijaksana, tegas dan bisa masuk dan mengikuti alur dari bawahannya.	Sangat baik	11a
		Bijaksana	11e
		Tegas	11f

Kode	Jawaban	Informan
11a	Sangat bagus	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7
11b	Disiplin	I1, I3, I4
11c	Terbuka	I1
11d	Mendukung kemajuan karyawan	I1
11e	Bijaksana	I2, I7
11f	Tegas	I7

Hasil analisa data penelitian terkait keteladanan kepala sekolah di SDK St. Yusuf Madiun mengungkapkan bahwa terdapat 7 informan yaitu I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7 mengungkapkan bahwa keteladanan kepala sekolah sangat bagus dan baik. Berikutnya, 3 informan yaitu I1, I3, I4 mengatakan bahwa kepala sekolah selalu disiplin. Kemudian, 1 informan yaitu R1 mengatakan bahwa kepala sekolah senantiasa mendukung kemajuan karyawannya. Terkait hal ini I3 mengatakan :“Sejauh ini keteladanan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah senantiasa memberikan teladan baik melalui tutur kata dan perbuatan yang baik”. Pendapat I3 dipertegas oleh I4 yang mengatakan: “Keteladanan kepala sekolah sangat baik karena selalu datang tepat waktu. Sebelum para guru dan siswa datang kepala sekolah sudah datang lebih awal.

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa para informan memandang keteladanan kepala sekolah sangat baik. Kepala sekolah dinilai senantiasa disiplin, mendukung karyawannya, memberikan teladan baik melalui tindakan dan tutur kata. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru dapat meneladani kepala sekolah yang senantiasa memberi contoh didepan. Mulyasa (2002:57) mengatakan bahwa kepala sekolah hendaknya memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang pendidikan. Kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan menumbuhkembangkan sikap kepedulian, kedisiplinan kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sebagai seorang pemimpin di sekolah kepala sekolah hendaknya memberikan keteladanan yang baik melalui tindakan dan tutur kata.

Selanjutnya, 1 informan yaitu I1 mengatakan bahwa kepala sekolah senantiasa terbuka. Berikutnya, 2 informan yaitu I2, I7 mengatakan bahwa kepala sekolah sangat bijaksana. Menyusul 1 informan yaitu I7 mengatakan bahwa kepala sekolah tegas. Terkait hal ini, I7 mengatakan : “Pandangannya sangat baik. Selain kepala sekolahnya pintar juga sangat bijaksana, tegas dan bisa masuk dan mengikuti alur dari bawahannya”. Pandangan I7 ini kemudian dipertegas kembali oleh I2 yang mengatakan: “Keteladanan kepala sekolah sangat baik, sikapnya yang sabar menghadapi guru-guru yang memiliki karakter berbeda dan kepala sekolah selalu bijaksana.

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa para informan memandang keteladanan kepala sekolah sangat baik dari segi

kesabarannya, kedisiplinannya ketegasan dalam bertindak. Hal ini selaras dengan pandangan Fattah Nanang (1997:88) yang mengatakan bahwa seorang pemimpin atau kepala sekolah adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui keteladanan dan kedisiplinan dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaannya. Kekuasaan dalam kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat mengerjakan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah senantiasa memberikan teladan yang sangat baik bagi para guru. Kepala sekolah senantiasa bertindak dan memberi contoh serta merasa bahwa kemajuan sekolah merupakan tanggungjawab bersama. Keteladanan kepala sekolah ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai bawahannya yang senantiasa terdorong untuk melakukan hal-hal baik sebagaimana dikerjakan dan diperlihatkan oleh kepala sekolah.

4.3.10 Pengaruh Keteladanan Hidup Kepala Sekolah bagi Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Guru

Tabel 12 : Keteladanan hidup kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru

Pertanyaan 10: Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Kepala sekolah selalu disiplin dan datangnya lebih awal. Hal tersebut menjadi contoh bagi kami. Untuk pulanginya kepala sekolah juga selalu sesuai jadwal. Kadang juga pulanginya sore-sore sehingga kami juga sungkan. Kami juga terpacu untuk disiplin tentang waktu. Kepala sekolah selalu rapi dan dalam tutur kata selalu baik. Banyak hal dapat kami contoh dan teladani dari beliau untuk meningkatkan kedisiplinan kerja kami sebagai seorang guru.	Kepala sekolah selalu disiplin	12a
		Kepala sekolah selalu rapi dan tutur kata selalu baik	12b
I.2	Kebijaksanaan kepala sekolah membuat kita meneladani beliau dan melaksanakan tugas kami sesuai peraturan di sekolah.	Kebijaksanaan kepala sekolah sangat baik	12c
I.3	Keteladanan hidup kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Kepala sekolah memberikan teladan yang baik dan dapat dicontoh dalam hal kedisiplinan kerja di sekolah.	Kepala sekolah memberikan teladan yang baik dan dapat dicontoh dalam hal kedisiplinan kerja di sekolah.	12a
I.4	Keteladanan kerja yang diberikan kepala sekolah adalah kepala sekolah sendiri menjadi contoh untuk bawahannya. Ia memiliki pandangan yang baik dan bijaksana.	Kepala sekolah memiliki pandangan yang baik dan bijaksana	12c
I.5	Iya, kalau itu pengaruhnya sangat besar. Kepala sekolah sangat disiplin dan memberikan	Kepala sekolah sangat disiplin dan memberikan contoh	12a

	contoh yang baik. Hal ini berpengaruh bagi kami para guru.	yang baik	
I.6	Ya karena kepala sekolah bekerja keras jadi guru juga mengikutinya. Kepala sekolah itu bekerja di sekolah sampai sore-sore kadang saya merasa sungkan. Kerja keras kepala sekolah ya sebagai contoh atau keteladanan bagi para guru.	Kepala sekolah bekerja keras	12d
I.7	Kepala sekolah sudah sangat baik. Hal yang saya teladani dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja adalah seringkali memecahkan masalah dengan tegas dan tenang. Kehidupan rohaninya sangat baik dan paling saya suka.	Kepala sekolah bisa memecahkan masalah dengan tegas dan tenang	12e
		Hidup rohaninya sangat baik	12f

Kode	Jawaban	Informan
12a	Kepala sekolah selalu disiplin	I1, I3, I5
12b	Kepala sekolah selalu rapi dan tutur kata selalu baik	I1
12c	Kebijaksanaan kepala sekolah sangat baik	I2, I4
12d	Kepala sekolah kerja keras	I6
12e	Kepala sekolah bisa memecahkan masalah dengan tegas dan tenang	I7
12f	Hidup rohaninya sangat baik	I7

Hasil analisa data penelitian mengungkapkan bahwa para informan memberikan jawaban yang baik terkait pertanyaan sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru. Terdapat 3 informan yaitu I1, I3, I5 mengatakan bahwa kepala sekolah selalu disiplin. Berikutnya 1 informan yaitu I1 mengatakan bahwa kepala sekolah selalu rapi dalam tutur kata. Terkait hal ini I1 mengatakan:

“Kepala sekolah selalu disiplin dan datangnya lebih awal. Hal tersebut menjadi contoh bagi kami. Untuk pulanginya kepala sekolah juga selalu

sesuai jadwal. Kadang juga pulangnye sore-sore sehingga kami juga sungkan. Kami juga terpacu untuk disiplin tentang waktu. Kepala sekolah selalu rapi dan dalam tutur kata selalu baik. Banyak hal dapat kami contoh dan teladani dari beliau untuk meningkatkan kedisiplinan kerja kami sebagai seorang guru.”

Pandangan I1 dipertegas oleh I6 yang mengatakan:

“Ya karena kepala sekolah bekerja keras jadi guru juga mengikutinya. Kepala sekolah itu bekerja di sekolah sampai sore-sore kadang saya merasa sungkan. Kerja keras kepala sekolah ya sebagai contoh atau keteladanan bagi para guru”

Berdasarkan hasil analisa data penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa para informan memiliki pandangan bahwa selama ini keteladanan hidup kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Kepala sekolah memberikan teladan yang baik terutama dalam hal kedisiplinan, tutur kata maupun tindakan. Hal ini selaras dengan pendapat Mulyasa (2011:119) yang menyatakan bahwa keteladanan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru ini sangat penting. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memberikan teladan yang baik dalam segi tindakan dan tutur kata. Kepala sekolah hendaknya melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, disiplin, adaptable dan fleksibel.

Selanjutnya, 2 informan yaitu I2 dan I4 mengatakan kebijaksanaan kepala sekolah menjadi teladan yang baik. Berikutnya, 1 informan yaitu I7 mengatakan kepala sekolah seringkali memecahkan masalah dengan tegas tenang dan bijaksana. Terkait hal ini, I2 mengatakan: “Kebijaksanaan kepala sekolah membuat kita meneladani beliau dan melaksanakan tugas kami sesuai peraturan di sekolah”.

Jawaban dari para informan diatas menunjukkan bahwa sejauh ini kepala sekolah memberikan keteladanan hidup yang baik melalui sikapnya yang tegas

dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah. Kepala sekolah yang professional selalu berusaha memberikan nasehat atau solusi atas berbagai permasalahan secara bijaksana (Mulyasa (2011:99).

Berikutnya, 1 informan yaitu I6 mengatakan bahwa teladan hidup dari kepala sekolah adalah pekerja keras. Selanjutnya, 1 informan yaitu I7 mengatakan hidup kerohanian kepala sekolah sangat baik. Jawaban dari para informan diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan keteladanan yang baik dari segi kerja keras dan kehidupan rohani. Hal ini selaras dengan pandangan Mulyasa (2011:103) yang mengatakan bahwa dalam kepemimpinan kepala sekolah memiliki komponen kekuasaan dan sudah seharusnya memberikan teladan hidup yang baik dan memberikan energi dan daya dorong bagi para guru untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2011:103).

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa keteladanan hidup kepala sekolah dari segi sikap hidup dan perbuatan maupun kerohanian sangat baik sehingga membuat para guru meneladani kepala sekolah dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang guru dengan baik, khususnya dalam kedisiplinan kerja.

4.3.11 Kepala Sekolah Memberikan Ruang Konsultasi bagi Guru

Tabel 13 : Kebiasaan kepala sekolah memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran

Pertanyaan 11: Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Pada saat rapat rutin kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk sharing tentang kesulitan yang dihadapi saat proses pembelajaran dan masukan yang lain. Kepala sekolah juga memberi masukan dan peneguhan. Kepala sekolah sangat terbuka mendengarkan dan memberi solusi bagi setiap masalah yang saya hadapi.	Pada saat rapat rutin kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk sharing mengenai kesulitan yang dihadapi	13a
I.2	Pada saat pertemuan, kepala sekolah mengajak sharing tentang masalah yang sedang dihadapi guru untuk dipecahkan bersama.	Pada saat pertemuan, kepala sekolah mengajak sharing tentang masalah yang sedang dihadapi guru	13a
I.3	Biasanya ada sesi sharing saat rapat. Selama ini kepala sekolah meminta para guru sharing kesulitan yang dialami di sekolah dan dicarikan solusi bersama. Guru walikelas 1-6 menyampaikan kesulitannya dan mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.	Biasanya ada sesi sharing saat rapat	13a
I.4	Kepala sekolah hampir setiap hari bertanya kesulitan yang dialami guru dan memberi solusi. Akan tetapi kadang guru-guru yang kurang peduli dengan hal tersebut. Dalam rapat juga selalu diberi kesempatan untuk sharing mengenai kesulitan dalam proses mengajar ataupun	Kepala sekolah hampir setiap hari bertanya kesulitan yang dialami guru dan memberi solusi.	13b

	hal lainnya dan dicari solusinya bersama-sama.		
I.5	Kepala sekolah seringkali melakukan setiap ada rapat. Sharing berbagi cerita, bukan hanya dirapat saja. Saya kira ketika ada obrolan-obrolan santai dengan kepala sekolah dan saat istirahat kepala sekolah senantiasa terbuka terhadap apa yang kami alami dalam proses pembelajaran.	Kepala sekolah seringkali melakukan setiap ada rapat. Sharing berbagi cerita	13a
I.6	Selama ini kepala sekolah sering memberikan kesempatan sharing tentang kesulitan yang dihadapi guru pada saat proses pembelajaran agar dapat berjalan secara maksimal.	Selama ini kepala sekolah sering memberikan kesempatan sharing tentang kesulitan yang dihadapi guru.	13b
I.7	Seringkali kepala sekolah memberi kesempatan dalam rapat rutin satu bulan sekali untuk sharing bersama. Namun setiap saat juga disediakan kesempatan untuk sharing pribadi juga.	Seringkali kepala sekolah memberi kesempatan dalam rapat rutin satu bulan sekali untuk sharing bersama	13a

Kode	Jawaban	Informan
13a	Pada saat rapat rutin kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk sharing mengenai kesulitan yang dihadapi	I1, I2, I3, I5, I7
13b	Kepala sekolah hampir setiap hari bertanya kesulitan yang dialami guru dan memberi solusi.	I4, I6

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas mengenai ruang atau kesempatan yang diberikan kepala sekolah bagi guru untuk sharing mengenai kesulitan yang dihadapi dalam proses pembelajar terdapat 5 informan yaitu I1, I2, I3, I5, I7 mengatakan bahwa pada saat rapat rutin kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk sharing mengenai kesulitan yang

dihadapi. Menyusul, 2 informan yaitu I4, I6 mengatakan bahwa Kepala sekolah hampir setiap hari bertanya tentang kesulitan yang dialami guru dan memberi solusi.

Terkait hal, ini I1 mengatakan :

“Pada saat rapat rutin kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk sharing tentang kesulitan yang dihadapi saat proses pembelajaran dan masukan yang lain. Kepala sekolah juga memberi masukan dan peneguhan. Kepala sekolah sangat terbuka mendengarkan dan memberi solusi bagi setiap masalah yang saya hadapi”

Kemudian, pandangan I1 dipertegas oleh I3 yang mengatakan :

“Biasanya ada sesi sharing saat rapat. Selama ini kepala sekolah meminta para guru sharing kesulitan yang dialami di sekolah dan dicarikan solusi bersama. Guru walikelas 1-6 menyampaikan kesulitannya dan mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut”

Berdasarkan ungkapan dari para informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sudah terbiasa memberikan sebuah kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang dialami dan ditemui guru dalam proses pembelajaran. Pandangan ini selaras dengan pendapat Sutisna dalam Mulyasa (2003:107) yang mengatakan bahwa kepala sekolah hendaknya meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru serta memberi kesempatan bagi para guru untuk menyampaikan kesulitannya. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin maka sangat diharapkan bahwa ia dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus bisa mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencapai tujuan sekolah.

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa selama ini kepala sekolah senantiasa terbuka memberikan kesempatan bagi para guru untuk sharing pada saat rapat rutin. Kepala sekolah juga senantiasa memberikan kesempatan bagi para guru untuk sharing bersama maupun pribadi mengenai kesulitan yang dihadapi guru serta mencari solusinya secara bersama-sama.

4.3.12 Kepedulian Kepala Sekolah Membantu Guru mengatasi Kesulitan

Tabel 14 : Kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru kaitannya dengan proses belajar mengajar di sekolah

Pertanyaan 12 : Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?			
Informan	Jawaban	Kata Kunci	Kode
I.1	Kepala sekolah selalu welcome, dan kepala sekolah langsung menanggapi serta memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang saya hadapi.	Kepala sekolah selalu welcome	14a
		Kepala sekolah langsung menanggapi dan selalu memberikan solusi	14b
I.2	Jika ada kesulitan dan kita tidak bisa mengatasinya, kepala sekolah akan membantu memberi solusi dengan senang hati. Kepala sekolah sangat terbuka dan memberi jalan keluar dengan baik.	Kepala sekolah akan membantu memberi solusi	14b
		Kepala sekolah sangat terbuka	14a
I.3	Sejauh ini apabila saya mengalami kendala maka saya sharing langsung kepada kepala sekolah. Kepala sekolah langsung memberikan arahan dan mencari solusi terhadap permasalahan yang saya alami.	Kepala sekolah langsung memberikan arahan dan membantu untuk mencari solusi	14b
I.4	Kepala sekolah selalu terbuka dan siap sedia setiap harinya untuk mendengarkan sharing	Kepala sekolah selalu terbuka	14a
		Memberikan solusi-	14b

	dan memberikan solusi-solusi atas permasalahan yang dihadapi guru. Dengan demikian kinerja guru dapat berjalan lebih baik karena kepala sekolah sangat peduli.	solusi	
I.5	Kepala sekolah sangat membantu. Setiap kami mengalami kesulitan kepala sekolah senantiasa terbuka dan langsung turun tangan membantu dan mencari solusi bagi kami para guru.	Kepala sekolah senantiasa terbuka	14a
		Mencarikan solusi bagi kami para guru	14b
I.6	Antara guru dan kepala sekolah senantiasa terbuka. Kalau saya tidak bisa memecahkan masalah maka kepala sekolah senantiasa menawarkan diri untuk membantu memecahkan masalah. Jadi kepala sekolah seringkali membantu guru-guru seperti itu.	Sekolah senantiasa menawarkan diri untuk membantu	14b
I.7	Kepala sekolah itu sangat baik. Persoalan yang kami hadapi selalu diperhatikan dan dibantu untuk dicarikan solusinya. Kepala sekolah selalu memikirkan para guru khususnya terkait pembelajaran daring ini. Ketika belum ada bantuan dari pemerintah sekolah mengusahakan sendiri kouta bagi para guru. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk kepedulian kepala sekolah.	Persoalan yang kami hadapi selalu diperhatikan dan dibantu untuk dicarikan solusi	14b
		Mengusahakan kouta bagi para guru	14c

Kode	Jawaban	Informan
14a	Kepala sekolah selalu welcome	I1, I2, I4, I5
14b	Kepala sekolah langsung menanggapi dan selalu memberikan solusi	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7
14c	Mengusahakan kouta bagi para guru	I7

Berdasarkan hasil analisa data penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa para informan dapat menjawab dan menjelaskan dengan baik tentang upaya

kepala sekolah membantu para guru ketika menghadapi masalah dalam pembelajaran. Terdapat 4 informan yaitu I1, I2, I4, I5 mengatakan bahwa kepala sekolah selalu welcome. Selanjutnya, 7 informan yaitu I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7 mengatakan bahwa kepala sekolah biasanya langsung menanggapi dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi para guru. Terkait hal ini I1 mengatakan: “Kepala sekolah selalu welcome, dan kepala sekolah langsung menanggapi serta memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang saya hadapi”.

Pendapat I1 dipertegas oleh I4 yang mengatakan:

“Kepala sekolah selalu terbuka dan siap sedia setiap harinya untuk mendengarkan sharing dan memberikan solusi-solusi atas permasalahan yang dihadapi guru. Dengan demikian kinerja guru dapat berjalan lebih baik karena kepala sekolah sangat peduli”.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah senantiasa terbuka membantu para guru ketika menghadapi kesulitan dalam pembelajaran. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa (2011:114) yang mengatakan bahwa kepala sekolah diharapkan memberikan bimbingan konseling dan kesempatan bagi para guru untuk sharing mengenai masalah yang dihadapi dan memberikan bimbingan kepada guru terkait kegiatan pembelajaran dan profesionalisme guru. Pembicaraan individual ini merupakan teknik yang sangat efektif dalam strategi pembinaan tenaga kependidikan.

Selanjutnya, 1 informan yaitu I7 mengatakan bahwa kepala sekolah senantiasa mengusahakan kouta bagi para guru. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah memiliki kepedulian tinggi bagi para guru. Kepala sekolah selalu terbuka membantu mengatasi persoalan yang dihadapi para

guru sehingga para guru dapat menjalankan kinerjanya dengan baik. Pandangan informan ini selaras dengan pandangan Mulyasa (2011:99) yang mengatakan bahwa kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim yang baik dan kondusif agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara proporsional dan profesional. Untuk menciptakan kegiatan belajar dan mengajar yang baik, kepala sekolah perlu berusaha menyiapkan sarana prasarana dan sumber belajar yang baik bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mengajar dengan baik dan memberikan kemudahan belajar bagi siswa di sekolah.

Dari hasil analisa data penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sangat peduli dan bersedia membantu para guru dalam menghadapi kesulitan atau masalah dalam proses belajar mengajar di sekolah.

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan tiga bagian pokok yaitu simpulan serta usul dan saran. Simpulan berisikan intisari dari hasil penelitian. Bagian usul dan saran berisikan rekomendasi yang diberikan bagi kepala sekolah SDK St. Yusuf Madiun, Para guru SDK St. Yusuf Madiun dan bagi peneliti selanjutnya untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini.

5.1 Simpulan

Kepemimpinan kepala sekolah di SDK St. Yusuf dalam meningkatkan kinerja guru sangat Baik. Kepala sekolah sangat peduli terhadap para guru melalui motivasi, keteladanan dan kepedulian kepala sekolah membuat para guru semakin semangat dalam kinerjanya. Kepala sekolah setiap pagi senantiasa memberikan sapaan-sapaan hangat yang memberikan dorongan dan energi yang baik bagi para guru sehingga dapat menjadi lebih semangat dalam bekerja.

Kepala sekolah memiliki kepedulian yang sangat tinggi bagi para guru. Kepala sekolah sangat terbuka dan senantiasa membantu para guru setiap menghadapi permasalahan atau kesulitan. Kepala sekolah juga memberikan solusi-solusi bagi setiap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi para guru. Dengan demikian, maka kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan dengan kepedulian kepala sekolah dapat membantu para guru untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik.

Untuk meningkatkan kinerja para guru, kepala sekolah juga mengadakan beberapa program untuk meningkatkan profesionalitas para guru yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan untuk meningkatkan profesionalitas guru seperti seminar, workshop pengembangan profesi, diklat, pendidikan khusus bagi guru, pelatihan pemanfaatan aplikasi dan lain-lain. Kepala sekolah senantiasa mendukung para guru untuk berkembang melalui kegiatan-kegiatan yang diadakan untuk pengembangan profesionalitas guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin yang efektif memberikan motivasi, menentukan arah dan menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat besar pengaruhnya bagi bawahannya, karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Dengan adanya motivasi, keteladanan, dan kepedulian kepala sekolah yang tinggi bagi para guru, maka para guru semakin terdorong untuk bekerja secara profesional dan sesuai dengan prosedur yang mengarah pada pencapaian tujuan sekolah.

5.2 Usul dan Saran

Usul dan saran dalam skripsi ini ditujukan kepada beberapa pihak diantaranya: Kepala Sekolah SDK St. Yusuf Madiun, para Guru SDK St. Yusuf Madiun, dan peneliti selanjutnya.

5.2.1 Kepala Sekolah SDK St. Yusuf Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu berusaha memberikan motivasi kepada para guru pada saat rapat rutin dan lewat sapaan hangat. Kepala sekolah sangat terbuka setiap waktu untuk membantu para guru yang memiliki kesulitan terkait kegiatan pembelajaran. Terkait hal ini, diusulkan supaya kepala sekolah perlu membuat jadwal tertentu tidak hanya untuk pertemuan bersama tetapi juga dijadwalkan untuk konsultasi pribadi. Diusulkan pula agar kepala sekolah menjadwalkan rekreasi atau refreshing bersama para guru secara periodik dalam rangka membangkitkan kembali semangat untuk berkarya secara lebih efektif dan efisien di sekolah.

5.2.2 Para Guru SDK St. Yusuf Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat peduli dan terbuka terhadap para guru. Dalam hal ini, diusulkan supaya para guru juga terbuka dan tidak merasa sungkan untuk sharing dan menyampaikan segala kesulitan atau kendala yang dialami dan mendiskusikan bersama kepala sekolah terkait solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar di sekolah.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada studi kasus kepemimpinan kepala sekolah yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru secara umum pada jenjang SD. Maka, peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian

dengan tema yang sama tentang kepemimpinan kepala sekolah tetapi sampel penelitian yang lebih besar dan lebih fokus pada satu model kepemimpinan tertentu yang ada di sekolah pada jenjang pendidikan SMP atau SMA.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Erdi. 2013. *Merajut Jiwa Kepemimpinan*. IPB Press: Bogor
- Badan Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (n.d). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) <https://kbbi.web.id/keteladanan> (diakses 10 juni 2021)
- Brownwll Maria 2018. Mungkinkah Menerapkan Prinsip Katolik. <https://www.katolisitas.org/mungkinkah-menerapkan-prinsip-pendidikan-katolik/> (diakses pada tanggal 11 oktober 2020)
- Fattah Nanang. 1997. *Landasan manajemen pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2012. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- <http://aat.or.id/profil-sekolah/sd/> (diakses tanggal 13 februari 2021)
- Haluti, A., & Sudirman, A. (2018). *Hubungan Keteladanan Kepala Sekolah Dengan Disiplin Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Kecamatan Bunta*. Jurnal Pendidikan Glasser, 2(2), 41-47.
- Izzan, Ahmad, dkk. 2012. *Membangun guru berkarakter*. Penyuntin, Usin S; Humaniora: Bandung
- John Stott. 2009. *Kepemimpinan Kristen*. Tenggilis Mejoyo: Surabaya
- KWI. 2008. *Awam Katolik di Sekolah Katolik*. Jakarta Pusat.
- _____. 2008. *Dimensi religius pendidikan di sekolah katolik*. Jakarta Pusat.
- _____. 2008. *Sekolah Katolik*. Jakarta Pusat.
- _____. 1995. *Katekismus Gereja Katolik*. Flores: Nusa Indah
- _____. 2016. *Kitab Hukum Kanonik*. Jakarta: KWI
- Lazaruth Soewadji. 1984. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Kanisius: Yogyakarta

- Madin, M. M. (2016). *Peningkatan Disiplin Kerja Guru melalui Pembinaan Kompetensi Kepribadian*. Manajer Pendidikan, 10(5).
- Mulyasa E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. PT Remaja Rosdakarya:Bandung
- Pianda Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat:CV Jejak
- Patilima Hamid.2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta:Bandung
- Rosdiani, Dini. 2018. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, 2019. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo:Jakarta
- Starratt Robert. 2007. *Menghadirkan Pemimpin Visioner*. Kanisius:Yogyakarta
- Sudarwan Danim. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. CV Pustaka Setia:Bandung
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparno, dkk. 2017. *Lembaga Pendidikan Katolik*. Yogyakarta:Kanisius
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutopo.2006. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta:UNS
- Suwanto. 2019. *Budaya Kinerja Guru*. CV GRE PUBLISING: Jogjakarta cabang Lampung
- Tabrani Rusyan dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta

Tay Stefanus. 2018. Apakah Sekolah Katolik Sungguh Katolik.
<https://www.katolisitas.org/apakah-sekolah-katolik-sungguh-katolik/>
(diakses pada tanggal 11 Oktober 2020)

Vitalis Djarot dan Hagus Muryanti. 2016. *Profesi Pendidikan*. CV Media Grafika:Magetan

LAMPIRAN

Madiun, 20 Februari 2021

Kepada :
Yth. Pembantu Ketua I STKIP Widya Yuwana
Di Madiun

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi Sarjana Strata (S-1) yang sedang saya kerjakan, maka saya:

Nama : Ely Sabhet Retno Palupi
NPM : 172918
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDK St. Yusup Madiun
Tempat Penelitian : SDK St. Yusup Madiun
Model Penelitian : Kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan memanfaatkan fasilitas online *voice note* atau video telekonferensi dari *WhatsApp*
Waktu : Februari-Maret 2021
Responden : Guru SDK St. Yusup Madiun (Walikelas 1-6), Wk Kurikulum dan WK Kesiswaan.

Mohon untuk diberikan surat izin penelitian sebagai legalitas penelitian yang saya buat. Atas kerjasama, perhatian, dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Mengetahui dan menyetujui,
Dosen pembimbing skripsi

Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc

Hormat saya,
Mahasiswa

Ely Sabhet Retno Palupi

22/2 .2021.

Acc.



YAYASAN WIDYA YUWANA
SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN "WIDYA YUWANA"
Status : TERAKREDITASI INSTITUSI "B" BAN-PT Nomor : 337/SK/BAN-PT/Akred/PTV/2019
Jl. Mgr. Soegijopranoto Tromolpos 13, Telp. 0351-463208, Fax. 0351-483554, Website : <https://www.widyayuwana.ac.id>, e-mail : widyayuwana@gmail.com
MADIUN – JAWA TIMUR

No : 24/BAAK/IP/Wina/II/2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian Skripsi

Kepada
Yth. Kepala
SDK St Yusuf
Jl. Diponegoro 51
Madiun

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penyusunan skripsi dari mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Ely Sabhet Retno Palupi
NPM : 172918
Semester : VIII (Delapan)
Program/Jurusan : S1 / Ilmu Pendidikan Teologi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDK St. Yusup Madiun

kami memohon mahasiswa tersebut diijinkan untuk melaksanakan penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara online melalui *voice note* atau video telekonferensi *WhatsApp* kepada Guru SDK St. Yusup Madiun (Wali Kelas 1-6), Wakil Kepala Sekolah urusan Kurikulum, Wakil Kepala Sekolah urusan Kesiswaan. Penelitian akan dilaksanakan bulan Februari-Maret 2021.

Demikian permohonan kami, atas perhatiannya dan terkabulnya permohonan ini kami menyampaikan terima kasih.

Madiun, 22 Februari 2021

Pembantu Ketua I,



Albert I Ketut Deni Wijaya, S.Pd., M.Min.

Tembusan:

1. Mahasiswa ybs



YAYASAN MARDIWIJANA GONZAGA MADIUN

Sekolah Dasar Katolik Santo Yusuf Madiun

STATUS : TERAKREDITASI A

Jalan Diponegoro 80 Telp. (0351) 465706 Madiun 63122

Nomor : K. 09 /I04.3/SD-SY/III/2021
Sifat : -
Lamp. : -
Perihal : Pemberian Izin Permohonan Penelitian Skripsi.

Kepada

**Yth. Kepala
STKIP WIDYA YUWANA
Jl. Mgr Soegijopranoto
Madiun**

Dengan hormat,

Sesuai surat yang telah kami terima tentang permohonan Penelitian Skripsi Tertanggal 22 Februari 2021 yang lalu maka kami menyatakan bahwa pada dasarnya kami mendukung dan memberi izin mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di SDK Santo Yusuf Madiun. Adapun teknik dan waktu penelitian dapat diatur selanjutnya.

Demikian pemberian izin yang dapat kami sampaikan. Atas perhatian Bapak/Ibu disampaikan terima kasih. Tuhan Memberkati.

Madiun, 08 Maret 2021

Kepala SDK Santo Yusuf



AGNES ARI SURYANDARI, M.Pd.



LEMBAGA PENELITIAN

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN "WIDYA YUWANA"

Jl. Soegijopranoto (d/h Jln. Mayjend. Panjaitan) Tromolpos 13 Telp. 0351-463208, Fax. 0351-483554 e-mail:widyayuwana@gmail.com
MADIUN - 63137

SURAT TUGAS

No: 20.1/Lemlit/Wina/III/2021

Menindaklanjuti surat dari SDK St. Yusuf Madiun, No. K.09/104.3/SD-SY/III/2021, tanggal 8 Maret 2021, Perihal: Pemberian Izin Permohonan Penelitian Skripsi, maka yang bertandatangan di bawah ini:

N a m a : Ardy Setya Nurvrita, S.S., M.Hum
NIDN : 0707068701
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian STKIP Widya Yuwana

Menugaskan mahasiswa kami dibawah ini:

N a m a : Ely Sabhet Retno Palupi
NPM : 172918
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : S1- Ilmu Pendidikan Teologi
Jenis kegiatan : Melakukan penelitian di SDK St. Yusuf Madiun pada bulan Maret 2021
Tema penelitian : "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDK St. Yusuf Madiun"

Dimohon pada saat pelaksanaan penelitian tetap memperhatikan protokol kesehatan terkait Covid-19. Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Madiun, 12 Maret 2021

Yang menugaskan,



Ardya Setya Nurvrita, S.S., M.Hum

Ketua Lembaga Penelitian

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 1

Nama : Stefani Ratri Agusta Aryanti, S. Pd

Pekerjaan : Guru (Wali kelas I)

Alamat Rumah : Jl. Sri Rejeki Timur No. 20 Kota Madiun

Hari/tanggal Wawancara : Jumat, 12 Maret 2021

Waktu Wawancara : 17.00 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Via Online (Video Call)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kinerja adalah kualitas kinerja seseorang</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kualitas kerja sebagai seorang guru</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Ya saya mencoba melakukan tugas saya sesuai job des saya dan tidak mengeluh meskipun pulang bawa koreksian dan membuat materi buat besok dan harus menjalankan tugas dengan senang hati.</p>
Indikator 2 : Motivasi Kerja	
4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah memberi motivasi pada saat rapat rutin bulanan,</p>

	dalam rapat ini kami menyiapkan segala sesuatu untuk satu bulan ke depan dan melakukan evaluasi. Disini kepala sekolah memberikan motivasi kepada kami.
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban: Saat sudah mulai jenuh, saya menghadap ke kepala sekolah, disitulah kepala sekolah memberikan penguatan kepada saya. Kepala sekolah senantiasa memberikan waktu 24 jam untuk memberikan peneguhan bagi saya.</p>
6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban: iya, sangat.</p>
Indikator 3 : Upaya meningkatkan profesionalitas guru	
7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban: Biasanya memberikan banyak informasi dan dianjurkan untuk mengikuti webinar tentang pengetahuan pembelajaran online untuk menambah pengetahuan kami.</p>
Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	
8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban: Keteladanan berarti contoh sikap kita kepada orang lain atau menjadi contoh bagi orang lain</p>

9	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban: Keteladanan kepala sekolah saya nilai sangat bagus, sikap disiplinnya, sikap terbukanya, mendukung kemajuan karyawannya.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah selalu disiplin dan datangnya lebih awal. Hal tersebut menjadi contoh bagi kami. Untuk pulanginya kepala sekolah juga selalu sesuai jadwal. Kadang juga pulanginya sore-sore sehingga kami juga sungkan. Kami juga terpacu untuk disiplin tentang waktu. Kepala sekolah selalu rapi dan dalam tutur kata selalu baik. Banyak hal dapat kami contoh dan teladani dari beliau untuk meningkatkan kedisiplinan kerja kami sebagai seorang guru.</p>
<p>Indikator 5 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu Guru</p>	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban: Pada saat rapat rutin kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk sharing tentang kesulitan yang dihadapi saat proses pembelajaran dan masukan yang lain. Kepala sekolah juga memberi masukan dan peneguhan. Kepala sekolah sangat terbuka mendengarkan dan memberi solusi bagi setiap masalah yang saya hadapi.</p>

12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah selalu welcome, dan kepala sekolah langsung menanggapi serta memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang saya hadapi.</p>
-----	---

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 2

Nama : Sri Hartatik, S.Pd

Pekerjaan : Guru (Wali kelas II)

Alamat Rumah : Perumahan Bumi Winongo Blok AA. 01 RT 31
RW 10 (Kelurahan Winongo)

Hari/tanggal Wawancara : Jumat, 12 Maret 2021

Waktu Wawancara : 10.00 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Via Online (Video Call)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kinerja berarti bekerja sesuai dengan profesi kita dan merencanakan melalui perencanaan sesuai jadwalnya.</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Jawaban : yang saya pahami tentang kinerja guru adalah kualitas kerja yang dimana saya sebagai pendidik dan penyemangat anak-anak untuk belajar menjadi anak lebih baik sesuai karakter dan pengetahuan.</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban : Sejauh ini saya sudah membuka hati kepada anak-anak dan mendidik semaksimal mungkin. Saya wali kelas II harus menyesuaikan cara komunikasi dan memberikan ilmu sesuai dengan usia anak itu</p>

	<p>sendiri. Terpenting anak-anak nyaman dalam belajar sehingga kita mudah untuk menyampaikan pengetahuan dan asupan karakter atau pembiasaan yang baik untuk peserta didik. Di depan mereka kita harus menjadi panutan yang baik dan menjadi orangtua selama di sekolah.</p>
Indikator 2 : Motivasi Kerja	
4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban : Motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat pagi lewat ucapan selamat pagi. Ucapan ini membuat kita lebih semangat dan kepala sekolah dalam bekerja senantiasa juga memberikan nasihat-nasihat dalam bekerja</p>
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban : Kepala sekolah memberikan pujian, dan kepala sekolah masuk ke kelas memberi informasi kepada guru dan anak-anak peserta didik serta memberi semangat, berkomunikasi selama pembelajaran langsung. Kepala sekolah selalu mengunjungi kelas-kelas, sehingga kita semangat untuk mengajar karena ada perhatian yang lebih bagi kita.</p>
6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban : Jelas</p>
Indikator 3 : Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	

7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban : Kita sering mengikuti diklat, workshop, webinar, ada pendidikan latihan khusus bagi guru.</p>
Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	
8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban : Keteladanan berarti menjadi contoh. Teladan sekolah katolik adalah Yesus sendiri.</p>
9.	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban : Keteladanan kepala sekolah sangat baik, sikapnya yang sabar menghadapi guru-guru yang memiliki karakter berbeda dan kepala sekolah selalu bijaksana.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kebijaksanaan kepala sekolah membuat kita meneladani beliau dan melaksanakan tugas kami sesuai peraturan di sekolah.</p>
Indikator 5 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu guru	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban : Pada saat pertemuan, kepala sekolah mengajak sharing tentang</p>

	masalah yang sedang dihadapi guru dan dipecahkan bersama.
12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban : Jika ada kesulitan dan kita tidak bisa mengatasinya, kepala sekolah akan membantu memberi solusi dengan senang hati. Kepala sekolah sangat terbuka dan memberi jalan keluar dengan baik.</p>

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 3

Nama : Fransiska Dwi Haryati, S.Pd

Pekerjaan : Guru (Wali kelas III)

Alamat Rumah : Jl. Sri Mulyo No.6 Kota Madiun

Hari/tanggal Wawancara : Sabtu, 13 Maret 2021

Waktu Wawancara : 16.30 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Via Online (Telepon WA)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kinerja adalah suatu kemampuan kerja/kualitas kerja yang ingin dicapai atau prestasi yang ingin diperlihatkan.</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Jawaban : Kemampuan kinerja yang ingin dicapai seorang pendidik.</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban : Sejauh ini berusaha menambah pengetahuan dan ketrampilan terutama IT untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik.</p>
Indikator 2 : Motivasi Kerja	
4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p>

	<p>Jawaban : Sejauh ini selalu dimotivasi untuk terus belajar memberikan yang terbaik bagi siswa terutama dalam hal IT, melalui pembuatan video yang menarik untuk dipembelajaran online.</p>
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban : Guru dimotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, terus berusaha menggunakan media pembelajaran dan memudahkan siswa untuk belajar dan memahami materi belajar dengan baik. kami biasanya saling bekerjasama dan bertukar pikiran dengan kepala sekolah.</p>
6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban : Tentunya iya</p>
Indikator 3 : Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	
7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah menyelenggarakan workshop pengembangan profesi, ada pelatihan pemanfaatan aplikasi, pelatihan pembuatan video pembelajaran yang menarik kepala sekolah biasanya mendatangkan orang dari luar untuk pelatihan tersebut..</p>
Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	

8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban: Keteladanan adalah suatu hal yang bisa ditiru dan dicontoh. Hal tersebut sangat positif.</p>
9.	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban: Sejauh ini keteladanan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah senantiasa memberika teladan baik melalui tutur kata dan perbuatan yang baik.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Keteladanan hidup kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Kepala sekolah memberikan teladan yang baik dan dapat dicontoh dalam hal kedisiplinan kerja di sekolah.</p>
<p>Indikator 5 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu guru</p>	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban: Biasanya ada sesi sharing saat rapat. Selama ini kepala sekolah meminta para guru sharing kesulitan yang dialami di sekolah dan dicarikan solusi bersama. Guru walikelas 1-6 menyampaikan kesulitannya dan mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.</p>

12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban: Sejauh ini apabila saya mengalami kendala maka saya sharing langsung kepada kepala sekolah. Kepala sekolah langsung membantu memberikan arahan dan mencari solusi terhadap permasalahan yang saya alami.</p>
-----	---

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 4

Nama : Antonius Panidi, S.Pd

Pekerjaan : Guru (Walikelas IV dan WK Kurikulum)

Alamat Rumah : Jl. Nori 2, RT 25 RW 02, Ds, Mojopurno, Kec.
Wungu, Kab. Madiun.

Hari/tanggal Wawancara : Rabu, 17 Maret 2021

Waktu Wawancara : 19.00 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Via Online (Telepon WA)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kalau menurut saya, kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan dari tanggungjawab yang diberikan.</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kinerja guru yaitu kegiatan yang dilakukan guru dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Sejauh ini saya tentu melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, apalagi tugas guru tidak hanya mengajar tetapi tetapi yang lebih penting adalah mendidik.</p>

Indikator 2 : Motivasi Kerja	
4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Sejauh ini motivasi dari kepala sekolah itu sifatnya membangun, artinya setiap guru pasti memiliki kelebihan dan kekurangan. Dari kekurangan guru itulah maka setiap guru selalu mendapat semangat dan motivasi dari kepala sekolah sehingga bisa melakukan kegiatan dengan baik yang sifatnya membangun</p>
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban: Motivasi itu diberikan melalui sapaan atau teguran, pengarahan baik secara pribadi ataupun secara bersama-sama.</p>
6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban: Iya, tentu, jelas memberikan dorongan untuk lebih semangat lagi dan memotivasi untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada.</p>
Indikator 3 : Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	
7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi para guru untuk berkembang dengan cara mengikuti KKB, mengikuti webinar, dan workshop.</p>

Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	
8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban: Menurut saya keteladanan adalah memberi contoh. Karena guru yang disiplin bisa dicontoh. Kalau datang/pulang tepat waktu itu menjadi teladan bagi siswa dan guru yang lain.</p>
9.	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban: Keteladanan kepala sekolah sangat baik karena selalu datang tepat waktu. Sebelum para guru dan siswa datang kepala sekolah sudah datang lebih awal, karena kepala sekolah membawa peran yang besar.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Keteladanan kerja yang diberikan kepala sekolah adalah kepala sekolah sendiri menjadi contoh untuk bawahannya. Ia memiliki pandangan yang baik dan bijaksana..</p>
Indikator 6 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu guru	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah hampir setiap hari bertanya kesulitan yang dialami guru dan memberi solusi. Akan tetapi kadang guru-guru yang</p>

	<p>kurang peduli dengan hal tersebut. Dalam rapat juga selalu diberi kesempatan untuk sharing mengenai kesulitan dalam proses mengajar ataupun hal lainnya dan dicari solusinya bersama-sama.</p>
12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah selalu terbuka dan siap sedia setiap harinya untuk mendengarkan sharing dan memberikan solusi-solusi atas permasalahan yang dihadapi guru. Dengan demikian kinerja guru dapat berjalan lebih baik karena kepala sekolah sangat peduli.</p>

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 5

Nama : Nunik Sartanti, S. Pd

Pekerjaan : Guru (Walikelas V)

Alamat Rumah : Jl. Prajuritran, gang sekolah No. 04, Kel. Madiun Lor

Hari/tanggal Wawancara : Kamis, 18 Maret 2021

Waktu Wawancara : 17.30 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Via Online (Telepon WA)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kinerja itu adalah hasil kerja, hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu.</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kinerja guru berarti hasil kerja guru yang dicapai pada waktu tertentu.</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Profesi kerja saya adalah seorang pendidik, dalam setiap pekerjaan saya melaksanakan pekerjaan/kegiatan saya harus bekerja sesuai dengan profesi guru dan berkarakter selayaknya seorang guru.</p>
Indikator 2 : Motivasi Kerja	

4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Selama ini kepala sekolah selalu memberikan motivasi kerja setiap saat. Hal itu dilakukan kata-kata maupun lewat keteladanan kepala sekolah bagi para guru.</p>
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban: Dalam rapat kepala sekolah selalu memberikan motivasi secara kata-kata dalam sikap sehari-hari atau memberikan teladan baik. Hal ini menjadikan motivasi bagi kita para guru.</p>
6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban: Iya, sangat memberi motivasi</p>
Indikator 3 : Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	
7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban: Banyak, diantaranya mengikutkan para guru KKG yang hampir setiap bulan, kemudian dalam pandemi ini yang dapat diikuti adalah webinar, semua itu dalam meningkatkan profesionalitas guru.</p>
Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	

8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban: Keteladanan adalah sikap yang dapat dituru dan dicontoh oleh orang lain.</p>
9..	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban: Keteladanan kepala sekolah selama ini tentu saja sangat bagus karena keteladanan kepala sekolah bisa diteladani oleh semua gurum karyawa dan semua siswanya.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Iya, kalau itu pengaruhnya sangat besar. Kepala sekolah sangat disiplin dan memberikan contoh yang baik. Hal ini berpengaruh bagi kami para guru</p>
<p>Indikator 5 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu guru</p>	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah seringkali melakukan dilakukan setiap ada rapat. Sharing berbagi cerita, bukan hanya dirapat saja. Saya kira ketika ada obrolan-obrolan santai dengan kepala sekolah dan saat istirahat kepala sekolah senantiasa terbuka terhadap apa yang kami alami dalam proses pembelajaran.</p>

12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah sangat membantu. Setiap kami mengalami kesulitan kepala sekolah senantiasa terbuka dan langsung turun tangan membantu dan mencarikan solusi bagi kami para guru.</p>
-----	--

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 6

Nama : Cornelius Sudarto, S.Pd

Pekerjaan : Guru (Wali Kelas VI)

Alamat Rumah : Jl. Tamrin Gang Kamboja No. 14 Madiun

Hari/tanggal Wawancara : Sabtu, 27 Maret 2021

Waktu Wawancara : 08.00 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Via Online (Telepon WA)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kinerja berkaitan dengan kualitas kerja, dimana seseorang mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan-aturan sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mencapai suatu tujuan</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kinerja guru sesuatu yang yang harus dilakukan oleh guru selaku guru yang professional, sesuai dengan tuntunan kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Ya karena sudah terjun di dunia pendidikan, apapun yang bisa dilakukan yang berkaitan dengan tugas profesionalisme guru ya harus kita</p>

	<p>lakukan dan menghayati dengan gembira. Saya itu menjadi guru sudah sejak tahun 1987 sampai sekarang sekitar 34 tahun, ya jadi kalau soal menghayati profesi seolah-olah sudah menyatu dengan saya dan dalam kehidupan sehari-hari.</p>
Indikator 2 : Motivasi Kerja	
4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Sejauh yang saya rasakan, kepala sekolah selain sebagai pemimpin ya sebagai rekan kerja, untuk pergaulan sehari-hari tidak ada selah-selahnya antara kepala sekolah dan guru. Namun kalau dalam tugas kepala sekolah memiliki kewenangan tinggi untuk mengatur, lalu didalam tugas harian mempunyai kewenangan masing-masing, jadi selama ini kepala sekolah sudah memberikan kepercayaan kepada guru dan tidak memiliki tekanan-tekanan untuk guru dan memberi kepercayaan kepada guru sehingga guru dapat berkembang. Maka dari itu SDK St. Yusup tergolong sekolah jajaran atas.</p>
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban : Kadangkala kepala sekolah membantu saya ketika mengalami kesulitan. Kepala sekolah memotivasi dengan cara memberikan kepercayaan penuh kepada guru sesuai dengan kompetensinya masing-masing.</p>

6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban: Iya, karena ketika saya salah ya saling mengingatkan</p>
Indikator 3 : Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	
7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban: Ya ada workshop, ada rapat-rapat dan banyak sekali sampai saya bingung mau mengikuti. Ada pelatihan/kursus pramuka, ada kerawitan. Intinya apa yang berhubungan dengan guru hampir semua dilaksanakan</p>
Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	
8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban: Keteladanan ya suatu tingkah laku atau perbuatan yang dapat dicontoh orang sesuai dengan aturan dan norma yang ada. Kita melakukan itu supaya menjadi contoh sebagai guru.</p>
9.	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban: Kalau disini kerja bersama, kepala sekolah senantiasa menyatu dengan yang lain. Hal tersebut merupakan sebuah keteladanan. Kepala sekolah dan guru yang lain ya seperti kemarin nyapu bersama. Keteladanan disini adalah keteladanan kebersamaan</p>

	<p>yang sangat bagus. Kepala sekolah melakukan kegiatan-kegiatan bersama para guru untuk mendukung kemajuan sekolah. Jadi kepala sekolah mau terjun langsung dan tidak hanya memerintah saja.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Ya karena kepala sekolah bekerja keras jadi guru juga mengikutinya. Kepala sekolah itu bekerja di sekolah sampai sore-sore kadang saya merasa sungkan. Kerja keras kepala sekolah ya sebagai contoh atau keteladanan bagi para guru</p>
<p>Indikator 5 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu guru</p>	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban: Selama ini kepala sekolah sering memberikan kesempatan sharing tentang kesulitan yang dihadapi guru pada saat proses pembelajaran agar dapat berjalan secara maksimal.</p>
12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban: Antara guru dan kepala sekolah senantiasa terbuka. Kalau saya tidak bisa memecahkan masalah maka kepala sekolah senantiasa menawarkan diri untuk membantu memecahkan masalah. Jadi kepala</p>

	sekolah seringkali membantu guru-guru seperti itu..
--	---

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 7

Nama : Yance Elisa Mangulu, SE

Pekerjaan : WK Kesiswaan

Alamat Rumah : Jl. Nusa Penida Gang 1 No 10 Kota Madiun

Hari/tanggal Wawancara : Jumat, 26 Maret 2021

Waktu Wawancara : 09.00 – Selesai WIB

Tempat Wawancara : Teras SDK St. Yusup Madiun (langsung)

Hasil Wawancara :

No.	Pertanyaan
Indikator 1 : Pemahaman dasar kinerja	
1.	<p>Apa yang Bapak/Ibu pahami tentang kinerja?</p> <p>Jawaban: Kinerja adalah kualitas kerja setiap hari, dimana kita rajin, disiplin, bagaimana cara kerja kita dan bagaimana menyikapannya.</p>
2.	<p>Apa yang bapak/ibu pahami tentang kinerja guru?</p> <p>Kinerja guru adalah kualitas kerja guru, dimana guru sebagai pendidik bisa menjadi motivasi dan pembimbing untuk murid-muridnya dan guru sebagai contoh di depan.</p>
3.	<p>Sejauh mana Bapak/Ibu menghayati profesi kerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawab: ini saya sedikit cerita ya mbak, jadi saya dulu terpanggil jadi guru berawal melatih olahraga di SMP, karena di smp ada kakak saya, lalu saya di taruh di SD, mulai dari situ saya tau guru itu bagaimana ya, sebagai guru ada suka dan dukanya, harus bisa menjadi contoh di depan</p>

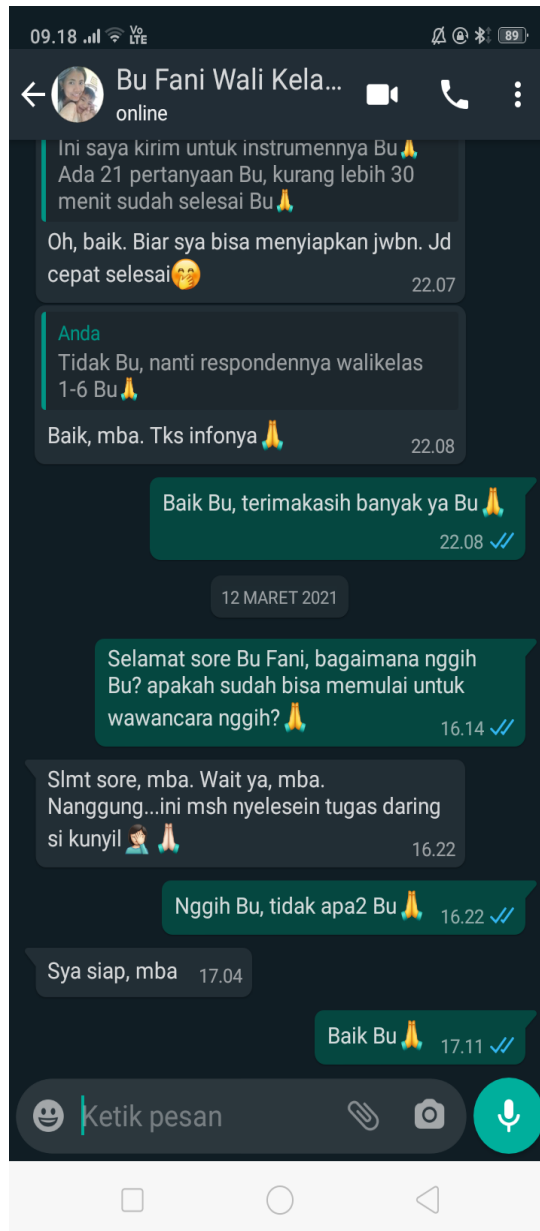
	<p>bagi murid-muridnya. Sebagai guru mempunyai banyak tantangan maka dari itu saya bisa tumbuh dan menjadi guru tidak hanya mengajar di depan namun juga menjadi contoh.</p>
<p>Indikator 2 : Motivasi Kerja</p>	
4.	<p>Sejauh mana bapak/ibu diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>Jawaban: Kalau di sekolah ini, ada rapat satu bulan sekali dan dalam rapat itu ditanya satu-satu oleh kepala sekolah tentang kendala yang dihadapi guru untuk dibicarakan dan mencari jalan keluarnya dan solusi bersama. Kepala sekolah juga memberikan nasehat-nasehat, dan motivasi agar kedepannya menjadi lebih baik.</p>
5.	<p>Dengan cara apa saja kepala sekolah memberi motivasi kerja bagi bapak/ibu guru?</p> <p>Jawaban: Diberi dengan cara sepeda bersama sambil sharing dan bercerita bersama pada hari jumat. Jadi sambil olahraga dan berekreasi kami sama ngomong-ngomong, jadi tidak melulu disekolah. Ada kalanya kita keluar dan makan bersama untuk sharing bersama kepala sekolah dan rekan guru.</p>
6.	<p>Apakah motivasi dari kepala sekolah memberikan semangat/dorongan/energi baru dalam diri bapak/ibu untuk bekerja lebih baik?</p> <p>Jawaban: Sangat mbak, kalau saya sudah cocok dengan gaya kepemimpinan kepala sekolahnya. Jadi saya enjoy saja disini.</p>

Indikator 3 : Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru	
7.	<p>Menurut bapak/ibu hal apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidikan?</p> <p>Jawaban: Banyak mbak, contohnya mengikuti pelatihan-pelatihan tentang IT karena disituasi pandemi ini memerlukan penguasaan tentang IT terutama, karena sekarang kita sudah pakai zoom, geogle form. Kepala sekolah menuntut gurunya harus bisa karena dalam era ini IT harus dikuasai.</p>
Indikator 4 : Sikap teladan kepala sekolah	
8.	<p>Apa pemahaman bapak/ibu tentang keteladanan?</p> <p>Jawaban: Dari kata teladan adalah memberikan contoh.</p>
9.	<p>Bagaimana pandangan bapak/ibu terkait keteladanan kepala sekolah di sekolah ini?</p> <p>Jawaban: Pandangannya sangat baik, selain kepala sekolahnya pintar juga sangat bijaksana, tegas dan bisa masuk dan mengikuti alur dari bawahannya.</p>
10.	<p>Sejauh mana keteladanan hidup kepala sekolah itu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja guru?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah sudah sangat baik. Yang saya teladani dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja adalah seringkali memecahkan masalah dengan tegas dan tenang, dan kehidupan rohaninya, paling saya suka mengenai hidup rohaninya yang sangat baik.</p>
Indikator 5 : Memberi ruang konsultasi dan kepedulian terhadap individu	

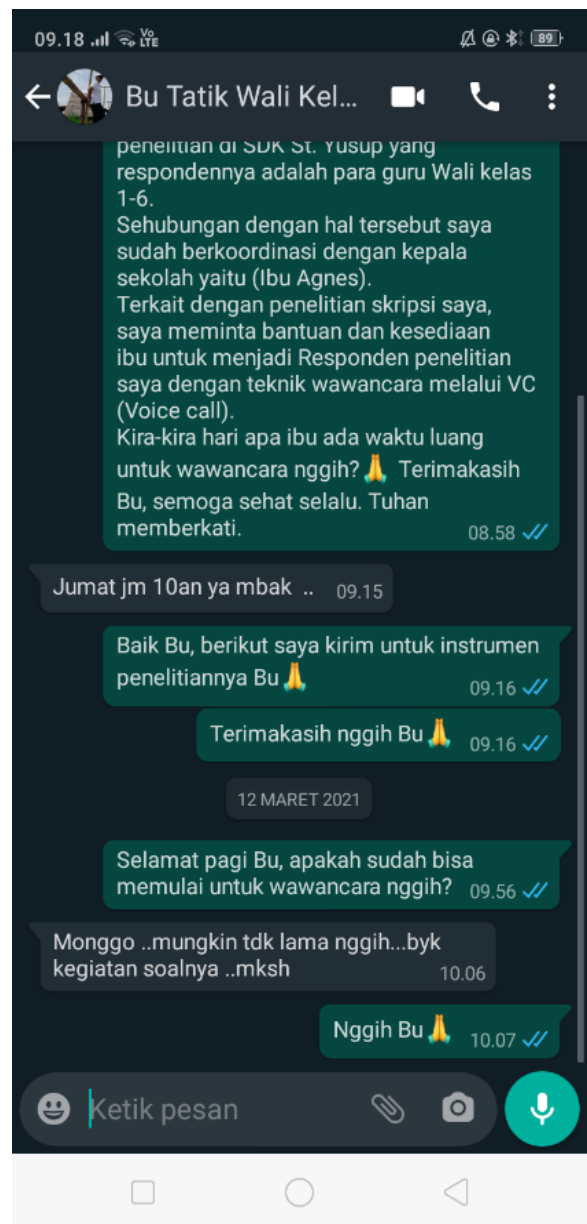
guru	
11.	<p>Apakah selama ini kepala sekolah terbiasa memberi kesempatan bagi para guru untuk melakukan sharing mengenai kesulitan yang ditemui dalam proses pembelajaran?</p> <p>Jawaban: Seringkali. Dalam rapat satu bulan sekali diberi kesempatan untuuk sharing bersama. Namun setiap saat disediakan kesempatan untuk sharing pribadi juga.</p>
12.	<p>Sejauh mana kepedulian dan kesediaan kepala sekolah membantu para guru dalam mengatasi kesulitan/masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar di sekolah?</p> <p>Jawaban: Kepala sekolah itu sangat baik. Persoalan yang kami hadapi selalu diperhatikan dan dibantu untuk dicarikan solusinya. Kepala sekolah selalu memikirkan para guru khususnya terkait pembelajaran daring ini. Ketika belum ada bantuan dari pemerintah sekolah mengusahakan sendiri kouta bagi para guru. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk kepedulian kepala sekolah.</p>

Screenshot Jadwal Wawancara

Walikelas I



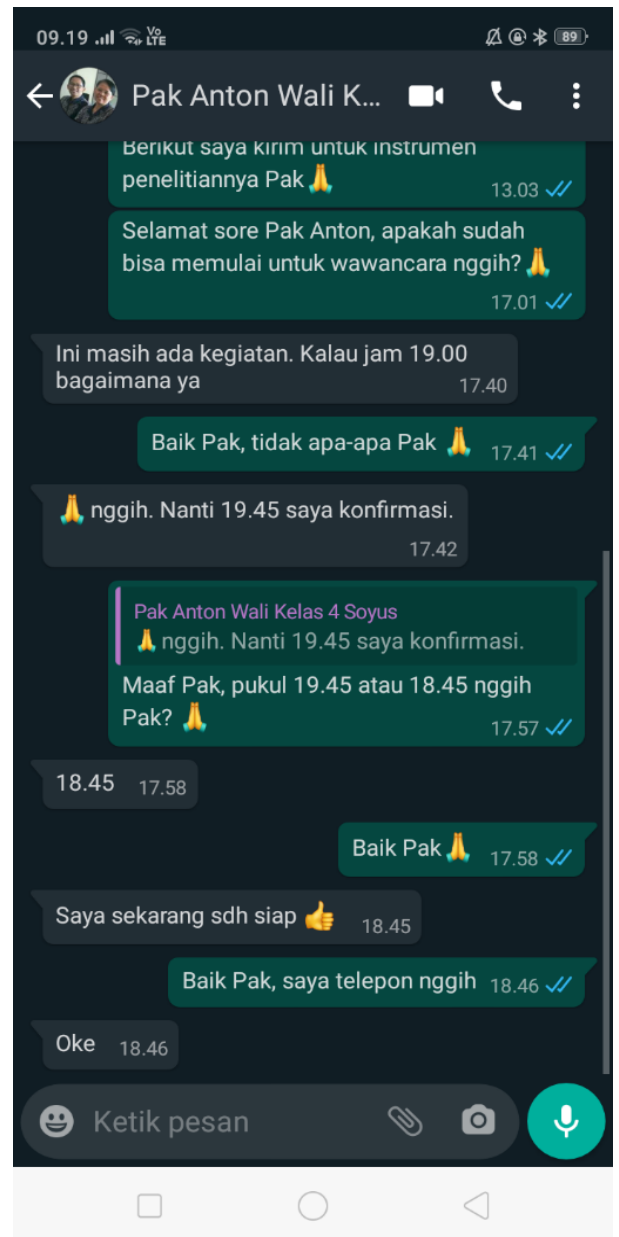
Walikelas II



Walikelas III



Walikelas IV



Walikelas V

13.31 .ll Vo LTEB 16

← Bu Antin Wali Kel... 📹 📞 ⋮

seorang pun di luar chat ini, termasuk WhatsApp, yang dapat membaca atau mendengarkannya. Ketuk untuk info selengkapnya.

Selamat pagi Bu, maaf mengganggu waktunya, saya Elysabhet Retno Palupi mahasiswa STKIP Widya Yuwana Madiun yang tahun lalu pernah melakukan live in/ praktik mengajar di SDK St. Yusup Madiun selama 2 minggu.

Bu, sehubungan dengan tugas akhir saya yaitu (skripsi) dengan tema "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru" dan saya melakukan penelitian di SDK St. Yusup Madiun yang respondennya adalah para guru Wali kelas 1-6.

Sehubungan dengan hal tersebut saya sudah berkoordinasi dengan kepala sekolah yaitu (Ibu Agnes).

Terkait dengan penelitian skripsi saya, saya meminta bantuan dan kesediaan ibu untuk menjadi Responden penelitian saya dengan teknik wawancara melalui telepon WA.

Kira-kira hari apa ibu ada waktu luang untuk wawancara nggih? 🙏, Terimakasih Bu, semoga sehat selalu. Tuhan Memberkati. 10.12 ✓✓

Hari ini bisa Mbak, sekitar pukul 16.30-17.30 saya ada waktu kosong. 10.24

Baik Bu, pukul 16.30 nggih Bu 🙏
Berikut saya kirim untuk instrumen penelitiannya Bu, terimakasih Bu 🙏

📄 📷 🎤

Ketik pesan

Walikelas VI

09.20 .ll Vo LTE 89

← Pak Sudarto Wali... 📹 📞 ⋮

...ny, mana... saya... terkait dengan tugas akhir saya yaitu skripsi dan saya melakukan penelitian di SDK St. Yusuf Madiun dengan responden Guru Walikelas 1-6, saya meminta bantuan dan kesediaan Bapak untuk wawancara kurang-lebih 20 menit Pak melalui telepon Wa. Mohon maaf pak kira-kira Bapak kapan ada waktu luang nggih? Mohon bantuannya nggih pak 🙏, semoga sehat selalu, Tuhan memberkati. 08.59 ✓✓

Iya ,tp jangan hari ini sama besok ,sabt pagi ya nanti saya wa,mksh 09.01

Baik Pak, terimakasih Pak 🙏 09.03 ✓✓

HARI INI

Mbak nanti wawancara jam 08.00 ya ? 07.21

Baik Pak 🙏 07.39 ✓✓

Pak, apakah sudah bisa untuk mulai wawancara nggih ? 07.59 ✓✓

Bisa 08.00

Baik, saya telepon nggih pak 08.00 ✓✓

Nggih 08.00

📄 📷 🎤

Ketik pesan

Daftar panggilan wawancara



Catatan: Responden 7 Sie kesiswaan melakukan wawancara secara langsung (tatap muka)

Bukti Rekaman Wawancara

