MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 3 IKROM WAGE SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh:

Mufidah Insyirah Muliyawan
D73219054

Dosen Pembimbing 1:

Drs. H. Nur Kholis M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Dosen Pembimbing 2:

Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M. Pd.I
NIP. 198207122015031001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023

PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : MUFIDAH INSYIRAH MULIYAWAN

NIM : D73219054

JUDUL :MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 3 IKROM WAGE SIDOARJO.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumber nya.

Surabaya, 20 Maret 2023

Mufidah Insyirah M

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

NAMA : MUFIDAH INSYIRAH MULIYAWAN

NIM : D73219054

JUDUL :MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 3 IKROM WAGE

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Surabaya, 19 Januari 2023

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin Ph.D	**Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M.Pd.I**
NIP.196703111992031003	**NIP. 198207122015031001**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Mufidah Insyirah Muliyawan ini telah dipertahankan di depan
TIM Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 21 Maret 2023

Mengesahkan,
Dekan

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir,S. Ag., M.Pd
NIP. 197407251998031001

Penguji 1

Dr. Lilik Huriyah, M. Pd. I
NIP. 198002102011012005

Penguji 2

Dr.Sulanam, S. Pd.I. M. Pd
NIP. 197911302014111003

Penguji 3

Drs. H. Nur Kholis M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Penguji 4

Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M. Pd.I
NIP. 198207122015031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUFIDAH INSYIRAH MULIYAWAN
NIM : D73219054
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : fidainsyirah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 3 IKROM WAGE SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Januari 2023

Penulis

(Mufidah Insyirah M)

ABSTRAK

Mufidah Insyirah Muliyawan (D73219054), Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dosen Pembimbing I, Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D. dan Dosen Pembimbing II, Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M.Pd.I

Penelitian ini dilatar belakangi oleh model kepemimpinan kepala sekolah, gaya atau cara kepala sekolah dalam kepemimpianan nya sangat menentukan akan keberhasilan peningkatan kinerja guru. Seorang kepala sekolah juga memiliki strategi tersendiri untuk mencapai tujuan meningkatkan kinerja guru secara efektif dan efisien serta agar mudah dilakukan oleh setiap guru dan karyawannya. Kepemimpinan kepala sekolah juga diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yang dimana pemimpin harus menciptakan lingkungan pada sumber daya manusia agar dapat dibina dan dikembangkan dalam suatu lembaga organisasi dan tumbuh bersama dengan berbagai pengetahuan yang telah dipelajari bersama.. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas belajar dan tanggung jawab terhadap para siswa yang dibimbingnya dengan meningkatkan prestasi belajar para siswa.

Fokus penelitian yang akan peneliti kembangkan dalam penelitian ini adalah 1) Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, 2) Strategi meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, 3) Faktor Penghambat dan pendukung dalam menerapkan strategi kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan di skripsi ini adalah pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Objek penelitian ini adalah model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo. Teori model kepemimpinan ini menggunakan teori Robbins and Coulter dan menggunakan teori Mangkunegara untuk kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan ialah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian adalah model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo merupakan pemimpin yang memiliki model kepemimpinan demokratis yang segala sesuatu keputusannya pasti diputuskan secara msuayawarah mufakat atau bersama dengan adanya dorongan dari strategi peningkatan kinerja guru yang memberikan hasil yang maximal kepada guru dan berdampak baik juga terhadap peserta didik terhadap prestasi yang didapatnya.

Kata kunci: Model kepemimpinan kepala sekolah dan Kinerja guru

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

ABSTRACT

Mufidah Insyirah Muliyawan (D73219054), Leadership model of female principals in improving teacher performance at SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Keguruan, Sunan Ampel State Islamic University Surabaya. Advisor I, Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D and Advisor II, Dr. H. Muh. Khoirul Rifa'i, M.Pd.I.

This research is motivated by the principal's leadership model, the style or way the principal in his leadership determines the success of improving teacher performance. A principal also has its own strategy to achieve the goal of improving teacher performance effectively and efficiently and to be easily carried out by each teacher and employee. Principal leadership is also needed to achieve predetermined goals where leaders must create an environment for human resources to be nurtured and developed in an organizational institution and grow together with various knowledge that has been learned together. Teacher performance is the ability of a teacher to carry out learning tasks and responsibilities for the students he guides by improving student achievement.

The research focus that researchers will develop in this study are 1) Principal leadership model in improving teacher performance at SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, 2) Strategies to improve teacher performance at SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, 3) Obstacles and supporting factors in implementing teacher performance strategies at SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo. The type of research used in this thesis is a qualitative approach descriptive type. The object of this research is the principal's leadership model in improving teacher performance at SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo. The theory of this leadership model uses Robbins and Coulter theory and uses Mangkunegara theory for teacher performance. The research method used is through observation, interviews, and documentation.

The results of the study are the leadership model of female principals in improving teacher performance at Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Elementary School in Sidoarjo is a leader who has a democratic leadership model in which all decisions must be decided by consensus or together with the encouragement of a strategy to improve teacher performance that gives maximum results to teachers and also has a good impact on students on the achievements they get.

Keywords: Principal leadership model and teacher performance

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI ..... **I**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **II**
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI ..... **III**
PERNYATAAN PUBLIKASI ..... **III**
ABSTRAK ..... **V**
ABSTRACT ..... **VI**
KATA PENGANTAR ..... **VII**
DAFTAR ISI ..... **X**
DAFTAR TABEL ..... **XIII**
DAFTAR GAMBAR ..... **XIV**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Penelitian **1**
B. Fokus Penelitian **13**
C. Tujuan Penelitian **14**
D. Manfaat Penelitian **14**
1. Manfaat Teoritis 14
2. Manfaat praktis 14
E. Definisi Konseptual **15**
1. Kepala sekolah perempuan 15
2. Model 15
3. Kepemimpinan 16
4. Guru 16
F. Penelitian Terdahulu **16**
G. Sistematika Pembahasan **19**
BAB II KAJIAN PUSTAKA **21**
A. Kinerja Guru **21**
1. Definisi Kinerja 21

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

2. Kinerja Guru 24
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru 25
B. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan 29
1. Definisi Model Kepemimpinan..... 29
2. Macam-macam Model Kepemimpinan..... 32
3. Kepala Sekolah 44
4. Fungsi Kepala sekolah 45
BAB III METODE PENELITIAN 51
A. Jenis Penelitian 51
B. Lokasi Penelitian 52
C. Sumber Data dan Informan Penelitian 52
1. Data Primer 52
2. Data Sekunder..... 53
D. Metode Pengumpulan Data 53
1. Metode Observasi 53
2. Metode wawancara 54
3. Metode Dokumentasi 55
E. Analisis dan Interpretasi Data 56
1. Reduksi data..... 57
2. Penyajian Data 57
3. Penarikan Kesimpulan 58
F. Keabsahan Data 59
1. Triangulasi sumber..... 60
2. Triangulasi Metode 60
3. Triangulasi Waktu..... 60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 62
A. Deskripsi Lokasi 62
1. Sejarah singkat SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo 62
2. Profile Sekolah..... 63
3. Data Jumlah peserta didik 64
4 . Visi dan Misi SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage 65

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

5 . Struktur Organisasi 65
B. Hasil Penelitian 66
1. Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan 67
2. Strategi meningkatkan kinerja guru 69
3. Faktor penghambat dan pendukung 72
C. Pembahasan Hasil Penelitian 75
1. Model kepemimpianan kepala sekolah perempuan 75
2. Strategi meningkatkan kinerja guru 78
3. Faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja guru ... 81
BAB V PENUTUP 84
A. Kesimpulan 84
B. Saran 85
DAFTAR PUSTAKA 87
Lampiran I: Surat Izin penelitian 92
Lampiran II: Balasan surat Izin penelitian 93
Lampiran III: Dokumentasi wawancara 94
Lampiran IV: Dokumentasi kegiatan penunjang peningkatan kinerja guru dan Karyawan 94
Lampiran V: Dokumentasi Prestasi Siswa 96
Lampiran VI: Dokumentasi Prestasi Sekolah 97

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Kebutuhan Data Wawancara …….....55

TABEL 3.2 Pengodean Data Penelitian …….....59

TABEL 4.1 Jumlah Peserta Didik …….....64

TABEL 4.2 Data Jumlah Ruang Kelas/ Rombel ……64

TABEL 4.3 Struktur Organisasi ……66

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Miles dan Huberman ……58

Gambar 4.1 SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo……..63

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Proses memimpin untuk mendukung tujuan organisasi, menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan, dan menginspirasi anggota untuk terus berjuang untuk perbaikan dan budaya adalah semua aspek kepemimpinan. Selain itu, kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas lembaga. Dari segi tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, metode, dan pembiayaan, beberapa aspek harus dikembangkan.[1]

Interaksi antara dua orang atau lebih adalah bagian dari kepemimpinan. Sebagian besar definisi kepemimpinan berasumsi bahwa hal itu melibatkan proses yang mempengaruhi pengaruh sengaja pemimpin terhadap pengikut.

Meskipun perilaku kepemimpinan dapat dikonseptualisasikan dalam berbagai cara, dua konstruksi yang berasal dari pendekatan kepemimpinan Ohio State digunakan untuk sebagian besar aktivitasnya.

Pertimbangan, yang mengacu pada perilaku interpersonal atasan yang bersahabat dan suportif, adalah konstruk pertama. Pertimbangan adalah gaya kepemimpinan yang digunakan untuk menumbuhkan suasana ramah, membantu, dan bersahabat.

[1] Sri Wahyuni, "Model Kepemimpinan Lembaga PAUD Kelas Menengah Berbasis Fullday School," *JECED : Journal of Early Childhood Education and Development* 1, no. 2 (2019): 67–83.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Struktur inisiasi, yang mengacu pada orientasi tugas dan perilaku direktif, adalah konstruk kedua. Gaya kepemimpinan ini menekankan penyelesaian tugas atau prosedur tertentu, menetapkan harapan yang jelas bagi bawahan, dan menetapkan jadwal kerja.

Dari segi keterampilan, seorang pemimpin menurut Hersey dan Blanched memiliki sifat-sifat cerdas, keterampilan konseptual, kreatif, diplomatis, dan inisiatif atau kegelisan, kefasihan berbicara, pengetahuan tentang tugas kelompok, keterampilan administrasi, keterampilan persuasif, dan keterampilan sekolah.[2]

Untuk berhasil dalam mengelola dan mengembangkan sekolahnya, kepala sekolah dapat menggunakan salah satu dari berbagai gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memilik gaya dan pendekatan kepemimpinan yang unik. Namun, yang lebih penting adalah bahwa kepala sekolah mengetahui gaya pemerintahan yang berbeda sehingga ia dapat menentukan gaya yang sesuai dengan keadaan dan dapat menggunakan gaya tersebut dengan tepat.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu mendekati perilaku atau karakter orang yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan pada saat memimpin. Bekerja dalam organisasi sekolah akan dipercepat jika menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga menghasilkan

[2] Syamsu Q Badu and Novianty Djafri, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

peningkatan kualitas sekolah secara terus menerus. Keputusan kepala sekolah mengenai kepentingan internal dan eksternal sekolah dalam menjalankan fungsi manajemen sekolah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dapat digunakan untuk menentukan gaya kepemimpinan kepala sekolah, demikian pula faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kepemimpinan kepala sekolah di sekolah.[3]

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah. Karena dia memiliki banyak kekuasaan dan menentukan bagaimana kemajuan sekolah, maka kepala sekolah harus pandai administrasi, punya komitmen, dan cepat dalam melaksanakan tugasnya. Program peningkatan kapasitas tenaga kependidikan harus dapat meningkatkan kinerja guru agar kepemimpinan kepala sekolah efektif. Oleh karena itu diperlukan kepribadian atau sifat kepala sekolah, serta kemampuan dan keterampilannya untuk memimpin suatu lembaga pendidikan.

Seorang kepala sekolah yang juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya, adalah sama dengan pemimpin yang dianggap sebagai motivator. Penghargaan yang mendorong inisiatif, kemampuan, kreativitas, dan rasa persaingan yang sehat dapat dapat digunakan untuk memotivasi guru.

[3] Zulkipli Widyatmike Gede Mulawarman, Budi Raharjo, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi Kasus Di Dua SD Kecamatan Muara Badak," *Administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan* (2018).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Penghargaan ini dapat membantu mengurangi kegiatan yang kurang produktif dan meningkatkan kualitas kinerja tenaga pengajar.[4]

Untuk mencapai tujuan meningkatkan kesempatan secara efektif di

adakannya pertemuan dengan para pendidik dalam suasana yang kondusif, Mulyono mengklaim bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah komponen yang menjadi sumber sentral gerakan organisasi. Dengan menunjukkan rasa keramahan, kedekatan, dan perhatian penuh bagi guru, baik secara individu maupun kelompok, tindakan kepala sekolah juga berdampak pada mendorong guru untuk berprestasi secara maksimal.

Seorang kepala sekolah pada dasarnya adalah seorang pemimpin, pengontrol, perencana, dan penyelenggara. Kepala sekolah diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu menciptakan lingkungan dimana sumber daya manusia dapat dibina dan dikembangkan serta organisasi yang tumbuh bersama berbagai pengetahuan.[5]

"Kita banyak mendengar kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang kurang efektif akan berdampak buruk bagi kelangsungan lembaga yang dipimpinnya, terutama berdampak pada tingkat kinerja guru," dan "kita banyak mendengar kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang kurang efektif akan berdampak negatif terhadap tingkat kinerja guru." Maka dari itu faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kelangsungan lembaga pendidikan.

[4] Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–1027.
[5] Widyatmike Gede Mulawarman, Budi Raharjo, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi Kasus Di Dua SD Kecamatan Muara Badak."

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

The teacher leadership style that emphasizes ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration is known as teacher leadership.[6]

Kondisi pedagogis, administratif, dan budaya yang diperlukan untuk pembelajaran dan pengajaran yang berhasil ditetapkan oleh kepemimpinan pendidikan yang efektif. Selain itu, kepala sekolah adalah administrator yang mengawasi sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan nilai tinggi pada kemampuan kepemimpinan.[7]

Ukuran yang biasanya digunakan untuk menilai keefektifan kepemimpinan berbeda-beda, namun intinya adalah untuk melihat sejauh mana kemampuan para pemimpin tersebut dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuannya memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan keefektifan para pemimpin.[8]

Selain memanfaatkan komponen warga sekolah dan sumber daya yang telah ada, keberhasilan utama kepemimpinan kepala sekolah adalah tercapainya peningkatan kinerja guru yang efektif dan efisien. Pembinaan harus dilaksanakan baik oleh guru maupun kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kinerja seorang guru juga adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas belajar di sekolah dan

[6] Rizqi Khoirunnisa and Utami Widiati, "Teachers' Leadership and Students' Motivation to Learn English," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 5, no. 11 (2021): 1671.
[7] Ngemunang Agnes Ngale Lyonga, "Principals' Leadership Needs for Effective Management of Secondary Schools in Meme and Fako Divisions of Cameroon," *International Journal of Education Policy and Leadership* 18, no. 1 (2022).
[8] Yusni Maulida and Sinta Ramaiyanti, "Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas," *Jurnal El-Riyasah* 12, no. 1 (2021): 1–25.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

bertanggung jawab terhadap peserta didik yang dibimbingnya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Akibatnya, kinerja guru juga dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dan menunjukkan adanya tindakan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.[9]

Gender adalah perbedaan nyata dalam perilaku dan nilai-nilai antara laki-laki dan perempuan. Masih ada pandangan kritis tentang *stereotype* gender ketika berbicara tentang kepemimpinan. Dalam karir mereka, banyak pemimpin perempuan menghadapi tantangan. Isu kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan tanggung jawab perempuan. yang selalu tertinggal, seperti mengasuh anak. Ini seperti mengurus anak sedangkan perempuan selalu tertinggal dalam tanggung jawabnya.

Laki-laki menciptakan sebagian besar penelitian dan literatur tentang kepemimpinan dan manajemen, dan beberapa teori organisasi juga didasarkan pada survei terhadap manajer atau pemimpin laki-laki. Mengingat meningkatnya penerimaan pemimpin laki-laki dalam budaya dan masyarakat, ini bukanlah hal baru. penelitian tentang perempuan dan kepemimpinan yang dilakukan selama ini masih dianggap rutin, kontradiktif,

[9] Dayu Dayana, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA AL- Khoiriyyah Semarang," *Wali Songo Institutional Repository*, 2018..

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dan paradoks. Hal ini menunjukkan dominasi maskulin dalam dinamika manajemen dan perilaku kepemimpinan.

Mengingat fakta bahwa perempuan berusaha untuk meningkatkan perspektif berorientasi laki-laki, keberadaan komponen feminis dalam studi kepemimpinan. Studi Eagly dan Johnson tentang pemimpin perempuan, misalnya, tidak lagi bergantung pada praduga tentang gaya kepemimpinan feminis dan maskulin. Tidak ada bukti bahwa pemimpin wanita lebih bersifat interpersonal atau kurang berorientasi pada tugas dari pada pemimpin pria. Wanita menghadapi lebih banyak hambatan daripada pria untuk menjadi pemimpin, menurut penelitian Eagly dan Johannesen-Schmidt, tetapi ada sedikit kesepakatan mengenai perbedaan dan kesamaan dalam perilaku kepemimpinan.[10]

Studi meta-analisis Eagly mengungkapkan bahwa pria dan wanita menunjukkan perbedaan kecil dalam perilaku kepemimpinan. Pria lebih banyak menggunakan struktur inisiasi dan menunjukkan lebih banyak kepemimpinan *laissez-faire*, sedangkan wanita adalah pemimpin yang lebih transformasional dan lebih bermanfaat.[11]

Perbedaan gender ini berdampak pada kepemimpinan, perempuan yang memiliki potensi kepemimpinan juga berpartisipasi untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah. Hal ini menimbulkan keraguan terhadap sebagian orang karena adanya pandangan bahwa perempuan merupakan

[10] Alice H Eagly and Blair T Johnson, "Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin* 108, no. 2 (1990): 233–256.
[11] Maulida and Ramaiyanti, "Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas.", *Jurnal El-Riyasah* 12, no.1 (2021): 1-25.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

sosok yang lemah dalam pengambilan keputusan, meskipun pada realitanya pemimpin perempuan juga memiliki hal yang lebih istimewa dibandingkan dengan pemimpin laki-laki yang identik dengan otoriternya. Serta kecenderungan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan karena sifat maupun karakteristik yang melekat pada keduanya juga mempengaruhi perjalanan organisasi yang dipimpinnya.[12]

Kompetensi guru juga menjadi salah satu tolak ukur seseorang dalam rangka memberikan kontribusi pada sekolah. Karena kompetensi guru sangatlah penting bagi seorang guru dalam meningkatkan semangat motivasi seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Begitu juga dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi guru yang disiplin akan meningkatkan produktivitas kerjanya pada organisasi tempatnya bekerja. Disisi lain, budaya kerja pada sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan.[13]

Berikut merupakan beberapa cara dan strategi yang perlu dipertahankan untuk meningkatkan kinerja guru:

a. Terhadap hubungan positif dan signifikan dengan taraf kekuatan hubungan yang tinggi antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Semakin baik penerapan budaya organisasi di sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, dengan begitu budaya organisasi

[12] M Saunan Al Faruq, "Pernadingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di SDN Se-Kabupaten Lamongan," *Perbandingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di Sdn Se-Kabupaten Lamongan* 01, no. 01 (2016): 1–9, file:///C:/Users/fatih/Downloads/Documents/14605-Article Text-18616-1-10-20160407.pdf.
[13] Ahmad Dini, "Supervisi Kepala Sekolah" (Jakarta Selatan: Kreasi Cendekia Pustaka, 2019).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

akan meningkatkan kinerja guru.

b. Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan taraf kekuatan hubungan yang tinggi antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Semakin tinggi taraf kecerdasan emosional guru maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan guru.
c. Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan taraf kekuatan hubungan yang sedang antara kompensasi dengan kinerja guru. Semakin tinggi kompensasi yang didapatkan guru akan semakin tinggi pula kinerja guru. Dengan demikian, penguatan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru.[14]

Lunenberg dan Ortein mengatakan bahwa manajemen sekolah, khususnya kepemimpinan kepala sekolah (*Leadership role*), peran manajerial, kurikulum, dan instruksional, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Bahkan bisa dikatakan guru adalah penyelenggara pendidikan di sekolah karena guru memiliki pengaruh yang cukup dominan terhadap proses pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran dikelas. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran guru.[15]

Sejalan dengan gerakan emansipasi dan kesetaraan gender yang berupaya menuntut persamaan hak bagi perempuan di berbagai bidang, peran perempuan sebagai pemimpin mulai dihargai dan disetarakan. Perempuan

[14] Dan Sri Utaminingsih, Soewarto Hardhienata and Oding Sunardi, "Peningkatan Kinerja Guru" (Tanggerang Selatan: Pascal Book, 2022).
[15] Sri Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal pendidikan teknologi dan kejurusan* 22, no. 2 (2014): 63–70.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

tidak lagi dipandang sebagai sosok lemah yang selalu tertinggal, tetapi melainkan sebagai pemimpin yang sukses di berbagai bidang yang mampu naik ke puncak. Gaya kepemimpinan wanita bersifat menyeluruh dan memiliki nilai-nilai positif lain yang membuatnya cocok menjadi pemimpin, sedangkan gaya kepemimpinan yang keras dan kaku sudah tidak sesuai lagi bagi karyawan di organisasi masa kini. Jika dia di didik secara berbeda, seorang pemimpin perempuan tidak boleh dianggap sebagai perempuan melainkan sebagai anggota umat manusia.

Wanita lebih mungkin untuk bertahan dan berhasil sebagai pemimpin semakin banyak pekerjaan yang dipegang oleh pria oleh wanita. Wanita tidak kalah dengan pria, dan mereka juga dapat menggambarkan diri mereka sebagai makhluk yang berani dan kuat. Mereka tidak akan jauh berbeda dengan pria dalam hal penampilan. manajemen dan kepemimpinan secara umum. Berikut ini adalah contoh pemimpin perempuan yang sukses: Margaret Thatcher, yang dikenal sebagai "*The Iron Lady*" di Inggris, Indira Gandhi, yang berasal dari India, dan Cory Aquino, yang berasal dari Filipina. pemimpin perempuan yang harus mampu memahami posisinya sendiri sebagai perempuan tidak boleh dimaknai sebagai kelemahan melainkan sebagai kekuatan dan kecerdasan dalam memposisikan dirinya dirumah, didunia kerja, ditempat ibadah, dan di masyarakat, emansipasi tidak hanya diartikan sebagai pertukaran fungsi.[16]

[16] Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Tapis* 11, no. 2 (2015): 23, http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIs/article/view/845.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Karena laki-laki tidak dapat mengambil peran perempuan, kepemimpinan perempuan sudah memiliki posisi tambahan yang tidak dapat diambil. Pemimpin laki-laki dapat meningkatkan kecerdasan yang ada dengan memberikan kesempatan kepada pemimpin perempuan dan mendorong mereka untuk mengambil peran kepemimpinan, pemerintahan, dan organisasi. Menurut temuan penelitian sebelumnya, banyak wanita dalam peran kepemimpinan memiliki lima karakteristik antara lain:

1) Kemampuan untuk meyakinkan, pemimpin perempuan cenderung lebih ambisius daripada pemimpin laki-laki, membuatnya secara umum lebih persuasif daripada pemimpin laki-laki.
2) Pemimpin perempuan masih dapat mengalami derita kritik dan penolakan karena mereka memiliki kekuatan ego yang lebih rendah daripada laki-laki. Namun, mereka dapat dengan cepat pulih, belajar dari kesalahan mereka, dan bergerak maju dengan sikap yang lebih optimis berkat persahabatan, keberanian, dan fleksibilitas.
3) Dalam hal pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, pemimpin wanita hebat biasanya menggunakan gaya kepemimpinan yang komprehensif. Selain itu, pemimpin wanita lebih mudah beradaptasi, perhatian, dan mendukung staf mereka.
4) Pemimpin wanita yang hebat sama-sama biasanya memiliki karisma yang lebih kuat. Mereka lebih menarik, percaya diri, dan memiliki area kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaan dan lincah.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

5) Seorang pemimpin perempuan pada dasarnya lebih berani melanggar aturan dan mengambil resiko, sama seperti laki-laki yang juga memberikan perhatian dan detail yang sama.

Pada intinya, seorang pemimpin wanita memiliki kualitas dasar yang diperlukan untuk keberhasilan kepemimpinan. Mereka cenderung lebih sabar, penyayang, dan mampu melakukan banyak tugas, melakukan banyak hal sekaligus. Wanita juga terampil dalam bernegosiasi dan berjejaring. Penulis dan profesor Universitas Rutgers Helen Fisher mengemukakan bahwa kemampuan ini tidak eksklusif untuk wanita. Wanita juga cenderung menunjukkan karakteristik ini lebih sering daripada pria. Wanita juga bertanggung jawab dan lebih suka menghadapi kesulitan di tempat kerja. Wanita menghadapi banyak kendala saat bekerja di organisasinya.[17]

Kepala sekolah perempuan yang hebat adalah kepala sekolah yang bisa mengendalikan sekolah nya dengan baik mengatur semua rencana kegiatan nya dengan baik, mampu memberikan motivasi kepada peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan lainnya.[18]

SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage merupakan sekolah dasar swasta Islam di bawah naungan kementerian pendidikan, budaya dan riset, beralamatkan di Jl. Taruna VIII C Kav. 282-288, Wage, Kec. Taman, Kab. Sidoarjo Prov. Jawa Timur.[19] Visi SD ini adalah: "Terbentuknya generasi muslim Yang unggul dalam ketaqwaan, intelektual, kemandirian

[17] Ibid.
[18] Firda, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura," 2020.
[19] Observasi, "SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo"

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dan berjiwa kepemimpinan berdasarkan Al-Quran dan As Sunnah". Adapun misinya, mencakup: menjadikan warga sekolah bertauhid dan beribadah berdasarkan Al- Quran dan As Sunnah, menjadikan peserta didik yang intelektual dengan pembelajaran inovatif, kreatif, kompetitif, dan menyenangkan, serta menjadikan peserta didik mandiri dan berjiwa kepemimpinan yang berwawasan global.[20]

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, kepemimpinan perempuan mempengaruhi kinerja guru, karena peneliti ingin mengetahui lebih jauh model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage berpengaruh dalam meningkatkan kinerja gurunya, sehingga peneliti mengggunakan judul "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas maka penelitian ini berfokus kepada model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage?
2. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage?

[20] Dokumentasi, "SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo", *Https://Sekolah.Data .kemdikbud.Go.Id/.*

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan strategi kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage.
2. Manganalisis dan mendeskripsikan strategi meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan hambatan dalam penerapan strategi kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penilitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai refrensi dan tambahan ilmu pengetahuan bagi pendidikan tentang model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

a) Penelitian ini bisa menjadi pertimbangan agar diterapkannya dalam praktik lembaga pendidikan tersebut tentang model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru.

b) penelitian ini juga diharapkan agar lembaga mengetahui tingkat Manajemen Kepala Sekolah dan dapat dijadikan konstribusi positif

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam lembaga pendidikan Islam dalam manajemen kepala sekolah, selain itu juga dapat dibuat sebagai masukan untuk kepala sekolah.

E. Definisi Konseptual

Berdasarkan judul penelitian, maka peneliti harus mengembangkan definisi konseptual berdasarkan judul penelitian sehingga pembaca dan peneliti dapat menyepakati pandangan yang sama dalam mendefiniskan judul penelitian dan memahami masalah dan temuan yang disajikan, Peneliti memberikan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perempuan

Sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran disekolah, kepala sekolah harus dapat meyakinkan sekolah bahwa semuanya berjalan lancar, termasuk perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, rekrutmen sumber daya siswa, kerjasama antara sekolah dan orang tua, dan potensi hasil sekolah. Penyusunan berbagai program pendidikan akan dinamis di sekolah yang baik. Selain itu, kepala sekolah yang sukses mampu memenuhi peran dan tanggung jawab yang diembannya di sekolah dan memahami keberadaan lembaga secara keseluruhan.

2. Model

Model merupakan deskripsi atau definisi yang menjelaskan tentang suatu objek tertentu dalam bentuk ide-ide yang di sederhanakan dari kondisi atau fenomena alam.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses sebuah pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang dilaksanakan pemimpin terhadap yang dipimpinnya. Dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan tercapainya tujuan bersama. [21]

4. Guru

Guru adalah seseorang yang memberikan wawasannya kepada peserta didiknya. Selain itu, tanggung jawab utama pendidik adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, dan melatih peserta didik.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dan acuan, penelitian ini diharapkan bisa melengkapi penelitian tersebut dari sudut pandang yang berbeda sebagai pertimbangan dan referensi. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan berdasarkan pencarian peneliti:

1. Skripsi dari Firda dengan judul "Peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura." Skripsi ini dibuat pada tahun 2020. Penelitian ini menggunakan penelitian metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dan

[21] Anita Diyah Sitawati, "Aspek-Aspek Employe Engagement Guru Dilihat Dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Sosio e-Kons* 13, no. 3 (2021): 145–157.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori Admodiwirio untuk fokus kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan mengggunakan teori Supardi untuk fokus kinerja guru. Fokus penelitian ini pada kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura. Hasil penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah nya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, memiliki jiwa kekeluargaan yang tinggi terhadap bawahannya, pandai berkomunikasi, mampu memberikan motivasi dan kemampuan melaksanakan evaluasi. Dalam pengerjaan tugas yang dilakukan oleh para guru dan karyawan dapat dijalankan dan diselesaikan sesuai terget, guru-guru juga mampu menciptakan komunikasi yang baik antar guru dan juga kepala sekolah, saling berkoordinasi jika masalah yang perlu diselesaikan secara bersama. Dan kepala sekolah ini juga memberikan contoh dan teladan yang baik bagi guru dan tenaga pendidik yang lainnya.

2. Skripsi dari Roichatul Jannah dengan judul "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial di Madrasah Ibtidaiyah Manabul Ulum Bungah Gresik." Skripsi ini dibuat pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan oleh Roichatul Jannah dengan mengutip teori Mulyasa. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi serta dengan desain penelitian deskriptif. Focus penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini berfokus kepada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial. Hasil penelitiannya dalam

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilakukan dengan serangkaian prosedur yang terdiri dari merencanakan program kerja (menyusun RKM), mengorganisasikan yang meliputi pengelolaan fasilitas dan sarana prasarana sekolah, kurikulum, keuangan, peserta didik serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, memimpin guru dan karyawan dengan *job decricption* dan tujuan pokok serta fungsi. Dan mengendalikan kinerja dengan melakukan monitoring dan rapat evaluasi setiap tahun. Kemudian upaya penerapan yang dilakukan melalui proses perencanan denga membagi tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kapasitas kemampuan guru.

3. Skripsi oleh Wulandari dengan judul "Kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama pandemic covid-19 di SDN Jemurwonosari 1/417 Surabaya." Skripsi ini dibuat pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan mengutip teori oleh Yoyon Bachtiar Irianto. Metode yang digunakan oleh peneliti ini jenis penelitian metode kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi, serta desain penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini dalam menetapkan kebijakan ini kepala sekolah melakukannya dengan hati-hati dan menempatkan kedisplinan diatas segalanya dengan pengawasan dari berbagai pihak terkait. Di masa pandemi covid-19 Kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui mengirim guru dalam kegiatan pelatihan, pelaksanaan KKG diseminasi hasil dan paraktik serta pembinaan.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

G. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini dibuat agar memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan penelitian ini, dan untuk sebagai proses agar penelitian ini berjalan dengan sistematis dan terarah. Berikut sistematika pembahasan yang disusun pada penelitian:

Bab 1 (Pendahuluan): Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang memaparkan tentang kegelisahan peneliti. Rumusan masalah, fokus peneltian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab 2 (Kajian Teori): Dalam setiap penelitian kualitatif ada teori yang digunakan untuk membaca data. Teori tersebut adalah Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru meliputi: Pengertian Model kepemimpinan Kepala sekolah perempuan, pengertian Kinerja guru, faktor-faktor penghambat kepemimpinan perempuan. Serta model kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut.

Bab 3 (Metode Penelitian): Berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, analisis dan interpretasi data, serta keabsahan data.

Bab 4 (Hasil Penelitian dan Pembahasan): Dalam bab ini memaparkan data tentang hasil penelitian dan menjelaskan keseluruhan hasil yang diteliti oleh peneliti dari mulai gambaran secara umum, deskripsi

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

subjek, penyajian data mengenai masalah yang diteliti, hasil analisis dan hasil uraian yang dijelaskan dalam sub bab pembahasan.

Bab 5 (Penutup): Kesimpulan dan saran, meliputi kesimpulan hasil penelitian dan saran bagi lembaga sebagai objek penelitian.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja

Menurut Lawler dan Porter mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kinerja mengacu pada pemenuhan persyaratan pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya dapat muncul dalam *output*. Kinerja juga salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi. Mangkunegara juga mengartikan bahwa kinerja disebut sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.[22]

Fungsi atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu disebut dengan kinerja. Fungsi atau aktivitas pekerjaan yang dimaksudkan adalah menempatkan seseorang atau kelompok dengan otoritas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi yang telah dilakukan menjadi tindakan.

Ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok. Kecerdasan, keterampilan, stabilitas, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik

[22] Anim Purwanto and Euis Evicasari, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Selama Pandemi Covid-19," *Jurnal Basicedu* 5, no. 6 (2021): 5706–5711.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

seseorang, serta peraturan tenaga kerja, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perpindahan lokasi kerja, dan kondisi pasar, semuanya merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan harus terus menjalankan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja. Presentasi seorang pekerja adalah sesuatu yang tunggal, karena setiap perwakilan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melakukan kewajibannya. Kinerja bukanlah suatu peristiwa melainkan suatu tindakan. Kinerja mengacu pada fungsi atau aktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Tujuan dari fungsi atau aktivitas kerja tersebut adalah untuk memberikan otoritas kepada seseorang atau kelompok tanggung jawab organisasi telah dilaksanakan.

Kualitas sikap yang berorientasi pada tugas atau kerja terhadap kualitas pembelajaran dan pembelajaran siswa inilah yang menentukan kinerja guru. Kegiatan mengajar guru mencerminkan kualitas sikap belajar melalui kumpulan perilaku. Menurut Poerwodarminto, guru yang berkinerja baik atau profesional memiliki sifat-sifat berikut:

1. Ahli dalam bidang pengetahuan atau keterampilan yang diajarkan
2. Memiliki rasa tanggung jawab dan otonomi, bahwa guru harus mempunyai rasa tanggung jawab moral dan intelektual terhadap ilmu

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

pengetahuan yang diajarkan dan memiliki kemandirian dalam upaya meneggakkan prinsip pendidikan.

3. Mempunyai rasa empati terhadap setiap teman yang dapat dimaksudkan dengan guru menjunjung tinggi harkat dan martabat serta kode etik guru. Dapat disimpulkan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya wajib memiliki motivasi kerja, kedisiplinan kerja, serta konsep diri yang positive untuk merealisasikan tugas yang didapat.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kualitas kepemimpinan kepala sekolah, selain kemampuan guru dalam kompetensi guru. Pengerjaan pembinaan di sekolah juga memerlukan bantuan kapasitas otoritas kepala sekolah. Agar sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat menumbuhkan kreativitas, kedisiplinan, dan semangat belajar bagi siswa, dalam kondisi inilah kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Sekolah juga perlu berkembang dari tahun ke tahun, artinya hubungan yang baik antar guru, lingkungan kerja yang kondusif, dan kondisi fisik sekolah juga perlu dibangun.

Menurut Wexly, kinerja adalah titik tertinggi dari tiga faktor terkait: 1) kemampuan, 2) tenaga, dan 3) faktor eksternal. Keterampilan seseorang, seperti pengalaman, kemampuan, dan keterampilan teknis, serta membentuk

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

tingkat keterampilan. tingkat motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya meningkat adalah upaya yang harus dilakukan.[23]

2. Kinerja Guru

Guru merupakan peran penting dalam proses pembelajaran, terutama dalam menumbuhkan sikap positif terhadap pembelajaran, memicu rasa ingin tahu siswa, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, dan membangun kondisi tertentu untuk keberhasilan pembelajaran.

Di sekolah, guru merupakan salah satu orang yang menggerakkan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Pembelajaran tidak dapat dilaksanakan secara efektif tanpa adanya seorang guru atau disebut juga tenaga kependidikan. Proses pendidikan juga dapat dijadikan bukti untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Ini di samping bagaimana setiap siswa mencapai keberhasilan akademik. Seorang guru adalah salah satu aspek pendidikan yang paling penting.

Tugas pokok seorang pengajar adalah membimbing mengarahkan peserta didik menurut pandangan akademik maupun dari sikap pembinaan. Hal ini selaras dengan pandangan Martinis Yamnin dan Maisah yang berpandangan bahwa kinerja guru mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pengajar di sekolah. menunaikan amanah dan tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan

[23] Imam Gunawan, "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah?," *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik* 1, no. 1 (2015): 305-312.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

membimbing anak didik menuju kedewasaan jasmani, biologis dan mental-spiritual

Guru yang berkualitas diyakini dapat melaksanakan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan secara efisien dan efektif. Mereka percaya bahwa dalam konteks karakter siswa dan standar pendidikan yang ditetapkan, mereka akan dapat menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan sepenuhnya. Hasil yang ingin dicapai, seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap, keterampilan, dan pola kerja guru yang meningkat, dipengaruhi secara positif oleh kemampuan mengajar guru sesuai dengan tuntutan standar tugas yang dipercayakannya.[24]

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Mangkunegara, factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi. Sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara, yang merumuskan bahwa:[25]

Kinerja seseorang = Kemampuan + Motivasi

Motivasi = Sikap + Situasi

Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan

a) Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan meliputi IQ dan keterampilan realitas secara psikologis. Artinya, akan lebih mudah bagi seorang karyawan

[24] Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no.10 (2013):1018-1027.
[25] Rahmat Hidayatullah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP Dan Mts Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng" (2018): 21, http://eprints.unm.ac.id/11556/.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dengan tingkat IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) untuk bekerja seperti yang diharapkan, asalkan ia memiliki keterampilan yang diperlukan untuk dirinya.

b) Factor Motivasi

Motivasi terlihat dari sikap seorang karyawan dalam menanggapi situasi kerja. Motivasi bisa diartikan sebagai kondisi yang mengubah diri agar lebih mudah terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson kinerja seorang karyawan dipengaruhi tiga factor utama, yaitu:[26]

a. Kemampuan individual

Bakat, minat, dan sifat kepribadian hanyalah beberapa dari kemampuan individu yang dimiliki para pekerja ini untuk melakukan pekerjaannya. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dengan baik didasarkan pada kemampuan individu mereka, yang mencakup pengetahuan pemahaman, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis. Dan jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka seseorang tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

b. Tingkat usaha yang diberikan

Usaha dari seorang karyawan bagi sebuah organisasi adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usaha adalah istilah

[26] Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiaganis* 3, no. 2 (2018): 1–17.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetap tidak akan bekerja tanpa adanya tingkat usaha yang diberikan rendah.

c. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasi adalah fasilitas yang sebuah organisasi atau perusahaan berikan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Berdasarkan factor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas kerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sedangkan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu:

a) Lingkungan sekolah

Ada beberapa factor eksternal yang berpengaruh dalam kinerja, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Sarana Prasarana, proses pembelajaran, metode pengajaran atau pembelajaran, dan kondisi lain di sekitar tempat kerja yang dapat dipantau kesehatan dan keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut Aswari lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang ada di dalam dan sekitar sekolah yang berupa benda, kejadian, dan keadaan. Terutama yang bisa memberikan pengaruh yang kuat terhadap

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

lingkungan sekolah adalah proses pendidikan yang berlangsung dan lingkungan bergaul sehari-hari.

b) Insentif dan gaji

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah insentif dan gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru. Ada juga beberapa faktor yang lain yaitu: kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini juga bisa mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru. Dengan adanya ini dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh juga terhadap kinerja seorang guru.

Kartono mengemukakan bahwa intensif guru adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja yang mereka lakukan dan hal itu adalah salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.

c) Kebijakan Sekolah

Faktor kebijakan dan sistem administrasi merupakan dua faktor eksternal tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada kenyataannya, aktivitas kepala sekolah bertanggung jawab besar terhadap kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur oleh pemerintah. Sebagai pendidik, kepala sekolah bertugas untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan dengan lancar dan efektif. Sebagai manajer, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mengelola administrasi-kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, ketatausahaan, hubungan masyarakat, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian kegiatan, pengawasan, evaluasi, dan penetapan kebijakan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah juga harus mendorong bawahannya untuk bekerja dengan senang hati dan sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas mereka. Seorang kepala sekolah juga bertanggung jawab atas upayanya untuk mencapai tujuan institusi sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Dalam kegiatan ini, mungkin saja terjadi lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan bawahan.

Ketiga faktor tersebut mempunyai petunjuk pada etos kerja yang semakin baik etos kerja guru akan semakin membawa banyak pengaruh pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu lembaga. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga memberi tahu para guru, siswa, dan staf pendidikan lainnya untuk berjuang untuk menjadi yang terbaik dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena nya gaya kepemimpinan yang berbeda memang harus diadakan, akan hal ini dimaksudkan agar setiap komponen disekolah yang terlibat dapat menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.[27]

B. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

1. Definisi Model Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang memimpin sekolah, guru, tenaga pendidik, mewakili sekolah, memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi bawahannya. Kepemimpinan ialah subjek dan objek yang menarik dan tidak sulit untuk dipelajari, ditulis, diteliti, didiskusikan dan

[27] Hidayatullah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP Dan Mts Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng."

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

diimplementasikan baik orang baru, akademisi, ataupun praktisi karena aspek dinamis yang terkandung didalamnya. Seseorang dipilih menjadi pemimpin karena memiliki kelebihan didalam kelompok nya dan mendapatkan kepercayaan yang lebih. Seseorang yang kurang dipercaya sulit untuk menjadi pemimpin. Pemimpin memiliki kedudukan tertinggi dalam suatu organisasi. Pimpinan tertinggi disekolah juga disebut dengan sebutan kepala sekolah.

Bass and Bass mengartikan bahwasanya kepemimpinan merupakan sebuah interaksi antara kedua belah pihak atau lebih dalam suatu kelompok yang terstruktur terhadap situasi dan kondisi harapan anggota. Kepemimpinan sekolah ialah keanggotaan menggerakkan dan mempekerjakan orang lain untuk memberi layanan akademik yang sesuai dengan kebutuhan siswa, diantara nya keterampilan dan integritas siswa. Robbins juga mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.[28]

Seorang pemimpin adalah seseorang yang penting dalam menetapkan tujuan, memotivasi orang lain, dan melaksanakan semua tindakan bawahannya. sehingga fakta bahwa seorang pemimpin hadir akan selalu membuatnya menjadi pemimpin. Pemimpin nonformal adalah pemimpin yang tidak dapat diangkat melalui surat keputusan atau oleh sekelompok

[28] Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia)," *Jurnal Manajemen & kewirausahaan* 10, no. 2 (2008): 124–135.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

lembaga nonformal. Dalam lembaga pendidikan Islam, inilah peran pemimpin yang diharapkan dapat mengarahkan lembaga yang dipimpinnya, khususnya pendidikan Islam, menuju kualitas dan efisiensi.

Kepemimpinan memiliki peran sangat penting dalam suatu lembaga organisasi atau lembaga pendidikan Islam, sebagaimana gaya kepemimpinan untuk mengembangkan ide dan pendekatan perilaku pemimpin. Pemimpin dapat dikatakan berhasil jika mempunyai gaya kepemimpinan *participative management.* Pemimpin juga harus bisa bertanggungjawab dilembaga yang dipimpinnya dan mempunyai kewajiban penuh untuk meningkatkan dan memanfaatkan potensi yang ada dilembaganya agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan menurut pendidikan Islam akan selalu menempatkan nilai-nilai ke-Islam an dalam kepemimpinannya. Komunikasi yang dibangun atasan dan bawahan bukan hanya sekedar dalam ranah organisasi saja, tetapi dapat membina hubungan antar sesama manusia. Oleh karena itu tidak adanya kecanggungan antara atasan dan bawaan maka semua nya saling jalan beriringan satu sama lain dalam menjalankan suatu lembaga organisasi.[29]

Bentuk dan pola juga dapat diartikan sebagai model. Salah satu pengertian dari istilah "model kepemimpinan" adalah "pola dan bentuk penampilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya

[29] Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, "Model Kepemimpinan Dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam," *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman* 04, no. 02 (2018): 128–138.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam suatu lembaga atau organisasi". Penafsiran ini didasarkan pada dua arti kata tersebut. Oleh karena itu, model kepemimpinan kepala sekolah merupakan gaya atau pola penampilan kepala sekolah yang menggambarkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan sekolah secara efektif.[30]

2. Macam-macam Model Kepemimpinan

Hal yang banyak dibicarakan akhir-akhir ini adalah gender. "Gender adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, dan perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat," menurut Nughroho, ada dua peran yaitu peran gender maskulin dan feminin. Peran gender maskulin dapat dilihat sebagai sosok individu yang kuat, tabah, berani, teguh, bersemangat, memiliki harga diri dan kepercayaan diri yang tinggi, agresif, bebas, dan kurang tanggap terhadap isu yang berhubungan dengan emosi atau perasaan merupakan ciri dari peran gender maskulin. Jika lebih memperhatikan perasaan seseorang, lebih emosional, lebih sensitif, rapi, teliti, lembut, hangat, lebih hati-hati, dan ramah adalah ciri dari peran gender feminin. Growe juga berpendapat bahwa gaya kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada interaksi dengan anggota sekolah dan membentuk hubungan. Berhubungan atau berinteraksi baik dapat memudahkan para kepemimpinan melakukan proses belajar dengan menjalin hubungan dan interaksi yang kuat dengan guru, siswa, orang tua, dan rekan kerja.

[30] La Ode Mane Mbeu and Anawar Anwar, "Pengembangan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 2 (2011): 215–224.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Robbins juga mengemukakan jika perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis.[31] Demokratis sendiri merupakan suatu pandangan yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban perlakuan seorang pemimpin yang sama dan adil kepada tenaga pendidik kepada semua siswanya tanpa membeda-bedakan dalam segala aspek dalam kegiatan pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Mereka juga mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi serta mempunyai upaya agar meningkatkan harga diri pengikutnya. Perempuan juga lebih dominan memimpin melewati keterlibatan dan mengandalkan kharisma, penglihatan, kontak, dan keterampilan antar pribadi seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Karena kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik, kecerdasan, dan wawasannya yang luas, maka kepemimpinan perempuan tidak perlu diragukan lagi.[32]

Model kepemimpinan Maxwell ini ada lima syarat pemenuhan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, yaitu: Dispilin, mengutamakan skala prioritas, percaya diri, berinovasi penciptaan hal baru dengan efektif dan berpengaruh.[33]

1. Disiplin: Status seorang pemimpin sebagai pemimpin bertahan dan meningkat ke tingkat tertinggi melalui disiplin. Disiplin pribadi dari

[31] Eutrovia Iin Kristiyanti and Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, SMPKN 1 Tempel)," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2015): 37–49.
[32] Eutrovia Iin Kristiyanti and Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, SMPKN 1 Tempel)," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2015): 37–49.
[33] Kembar Sri Budhi Paulus Kurniawan, *Aspek Pemahaman Seorang Pemimpin* (Yogyakarta: ANDI, 2017).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

seorang pemimpin sangat penting untuk kesuksesan. Meskipun memiliki lebih banyak keterampilan, kemampuan, dan bakat, disiplin tetap diperlukan untuk kesuksesan pekerjaan. Namun, bakat seorang pemimpin tidak akan dimanfaatkan secara maksimal jika mereka tidak memiliki sifat disiplin.

2. Mengutaman skala prioritas: Kesuksesan seorang pemimpin dapat dikaitkan dengan kemampuan mereka untuk memprioritaskan dengan disiplin dan mematuhi tujuan yang telah ditentukan. Hukum prinsip adalah instrumen yang paling cocok untuk mendukung skala prioritas bagi individu, organisasi, dan bangsa. Lakukan hal-hal yang penting dengan orang lain, uang, waktu, dan tenaga; hasilnya akan empat kali lebih produktif.
3. percaya diri: Fondasi seorang pemimpin adalah kepercayaan diri. Kredibilitas sangat dipengaruhi oleh pencapaian dan kegagalan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki tiga karakteristik berikut: karakter, hubungan, dan kompetensi.
4. Berinovasi penciptaan hal yang baru: bagi seorang pemimpin berinovasi adalah hal yang sangat penting karena itu adalah dalah satu program atau karya yang akan dijalankan berdasarkan apa yang telah diinovasikan oleh pemimpin tersebut. Menciptakan ide bagi pemimpin mendorong mereka untuk lebih bertindak lebih atau melakukan hal yang lebih besar dari sebelumnya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

5. Berpengaruh: Seni mempengaruhi bawahan atau pengikut untuk mencapai tujuan pemimpin adalah dasar dari kepemimpinan.

Perempuan memiliki keuntungan dalam menjaga hubungan, dan mereka lebih tertarik untuk membantu orang lain dalam tumbuh, mengekspresikan diri, dan menemukan kepuasan. Perempuan juga secara alami memiliki kemampuan untuk mewujudkan, mempertahankan, dan mendorong pertumbuhan semuanya dilakukan untuk kebaikan bersama. Menurut Steel dan Thorntoni, berikut adalah beberapa faktor yang dapat berkontribusi pada kesuksesan wanita: 1) mampu mengenali, mencipta, dan mengambil keputusan; 2) menyadari kebutuhan orang-orang di tempat kerja; 3) menawarkan dukungan di semua tingkatan; 4) bertekad untuk berhasil; 5) memiliki kualifikasi; dan 6) peka terhadap ekspresi.

Baik di dalam maupun di luar konteks, kemampuan kepemimpinan perempuan dibentuk dan dipengaruhi oleh karakternya masing-masing. Hasan dan Othman menegaskan bahwa pemimpin perempuan yang berbakat dan percaya diri biasanya menunjukkan karakteristik yang berbeda dari laki-laki. Dalam temuan mereka, mereka mengidentifikasi empat karakteristik khusus dari kepemimpinan perempuan:[34]

1. Pemimpin perempuan lebih *persuasive* dari laki-laki.
2. Ketika merasakan penolakan pemimpin perempuan belajar dari kesulitan yang mereka hadapi.

[34] Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", Jurnal Tapis, vol.11,no.2,2015.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. Pemimpin perempuan menunjukkan sebuah keterlibatan secara keseluruhan, membangun tim kerja, gaya kepemimpinan termasuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
4. Pemimpin perempuan lebih untuk mengabaikan aturan dan mengambil resiko.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja bawahannya. Thoha menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang mereka gunakan ketika orang lain mencoba mengubah cara mereka memandang seseorang. Sebaliknya, Rivai & Mulyadi menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat-sifat yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.[35]

Model menurut Silvermen "*An overall framework for looking at reality*." Model merupakan sikap kepala sekolah yang dapat muncul ketika penelitian dilakukan.[36] Berikut 11 model kepemimpinan pendidikan: manajerial, partisipatif, transformasional, *distributed*, transaksional, *post modern*, emosional, kontigensi, moral, intruksional, dan kewirausahaan. Para ahli kepemimpinan telah menemukan berbagai model kepemimpinan, tetapi tidak ada satu model kepemimpinan terbaik yang dapat digunakan dalam

[35] Kristiyanti and Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, SMPKN 1 Tempel)."
[36] Husaini Usman, "Model Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah," *Cakrawala Pendidikan*, no. c (2015): 322–333.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

segala situasi karena masing-masing model memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri.[37]

Menurut Mary Parker Follett, pencipta hukum situasi, model kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga variabel esensial: situasi, bawahan atau pengikut, dan pemimpin. Ketiga variabel penting ini berinteraksi dan saling berhubungan. Menurut Follet, pemimpin harus fokus pada kelompok daripada kekuasaan.

Adapun beberapa model gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard yang diterjemahkan oleh Dharma sebagai berikut:[38]

a. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* / kepemimpinan bebas

Pola perilaku perhatian rendah dan tugas rendah mencirikan gaya kepemimpinan *Laissez-faire*. Kepala sekolah yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan *Laissez-faire* bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kurang memperhatikan upaya peningkatan kesejahteraan guru atau karyawan. Guru dan pegawai dibiarkan melakukan tugas sehari-hari atas kemauan sendiri, tanpa diberi instruksi apapun, dan tidak ada pembagian kerja yang jelas tanpa pengawasan atau koordinasi di antara mereka.

[37] Husaini Usman, "Model Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah," *Cakrawala Pendidikan*, no. c (2015): 322–333.
[38] Helmiannor Musyarapah, "Implementasi Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SDIT Ihanul Amal Alabio," *Al falah* XVIII, no. 2 (2018): 198–230.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

b. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Pola perilaku tugas rendah dan pola perilaku toleransi tinggi menggambarkan gaya kepemimpinan ini. Kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan ini sangat memperhatikan kesejahteraan guru dan stafnya dan dapat membantu anggota stafnya mencapai potensi penuh mereka untuk mencapai pengembangan pribadi dan profesional yang maksimal.

Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif ini berpotensi menghasilkan situasi organisasi yang kondusif bagi sekolah. Guru dan tenaga kependidikan lainnya mungkin lebih berperan aktif dalam situasi ini, membuat tanggung jawab yang dihasilkan menjadi "sukarela" daripada "seharusnya". dan dapat mendorong guru dan staf kependidikan untuk berprestasi pada tingkat kimerja yang lebih tinggi.

c. Gaya kepemimpinan Demokratis

Pola perilaku tugas yang tinggi dan pola perilaku toleransi yang tinggi adalah dua nama untuk gaya kepemimpinan demokratis ini. Kepala sekolah mampu memberikan supervisi yang memadai dalam gaya kepemimpinan ini karena secara aktif melaksanakan tanggung jawab masing-masing guru dan karyawan. Namun, setelah kepala sekolah memutuskan untuk melaksanakannya, ia tidak dapat melakukannya secara sepihak karena setiap keputusan merupakan hasil kesepakatan musyawarah. Begitu juga dengan karyawan memandang tekanan sebagai tantangan untuk memotivasi diri sendiri agar bekerja lebih baik, begitu pula sebaliknya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

d. Gaya kepemimpinan Otokratik

Perilaku berorientasi tugas tinggi dan sikap rendah adalah ciri khas gaya kepemimpinan otoraktik. Gaya kepemimpinan otokratik ini diikuti oleh kepala sekolah yang tegas dalam perilakunya dan menjunjung tinggi status formalnya. Mereka juga memberikan perhatian penuh untuk mencapai tujuan sekolah sebanyak mungkin dengan sedikit pengawasan atas kebutuhan pribadi karyawan dan guru. Hubungan kerja yang terjalin antara kepala sekolah, guru, dan karyawan merupakan satu-satunya alasan berkembangnya hubungan tersebut. Hubungan ini diikuti dengan sejumlah aturan yang mengikat dan tambahan pengawasan yang ketat.

Motivasi tradisional, yang biasanya kaku, digunakan untuk menerapkan gaya kepemimpinan otokratik. Suasana yang menjadi sasaran guru dan karyawan adalah salah satu ketakutan dan ketegangan yang terus-menerus, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kinerja mereka. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan dengan benar dan sesuai dengan keadaan.[39]

Berikut beberapa model-model kepemimpinan dalam pendidikan:

a. Kepemimpinan Visioner

"Visi menggambarkan masa depan yang ideal, mungkin menyiratkan ingatan dan aktivitas budaya saat ini, atau mungkin menyiratkan perubahan," tegas Leel Royal Beach. Pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman

[39] Helmiannor Musyarapah, "Implementasi Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SDIT Ihanul Amal Alabio," *Al falah* XVIII, no.2 (2018): 198–230.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

profesional, interaksi dan komunikasi, penemuan ilmiah, dan pengejaran intelektual yang membentuk pola pemikiran tertentu semuanya berdampak pada pembentukan visi. Pada hakekatnya, kepemimpinan visioner merupakan era perubahan yang menuntut perluasan peran pendidikan secara luas dalam pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengatur, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa transformasional berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk baru.

Menurut Olga Epitropika, ada enam alasan mengapa suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan transformasional: 1) meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan; 2) berhubungan positif dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan; 3) membangkitkan komitmen anggota terhadap organisasi; 4) meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap manajemen dan perilaku organisasi sehari-hari; 5) meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin; 6) mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.[40]

Para ahli berpendapat bahwa masalah kepemimpinan dapat mempengaruhi cara berperilaku pemimpin sementara sehingga mempengaruhi orang-orangnya dan terhadap pelaksanaan pekerjaannya dan

[40] Heru Setiawan Sodiah, Haidir, Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Aktualita, Jurnal penelitian sosial dan keagamaan* 11, no. 1 (2021): 31–43.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

model lainnya sangat dipengaruhi oleh keadaan yang tidak tetap. Beberapa model kepemimpinan dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Model kepemimpinan Otokratik

Model kepemimpinan otoraktik adalah model kepemimpinan yang paling lama diketahui oleh manusia. Pemimpin adalah satu-satunya otoritas dalam model kepemimpinan ini. Pihak yang dikuasai dan disebut bawahan atau subordinat adalah individu yang lebih banyak dan terpimpin.

Salah satu cara untuk menyimpulkan model kepemimpinan otokratik adalah sebagai pemimpin yang buruk. Model ini dapat dilibatkan pada waktu-waktu tertentu dalam mencapai tujuan di waktu yang dekat. Ciri-ciri pemimpin otoriter antara lain sebagai berikut: 1) memandang organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi; 2) menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; 3) memandang bawahan hanya sebagai alat; 4) menolak menerima saran, pendapat, dan kritik dari anggota organisasi; 5) terlalu bergantung pada otoritas formal; 6) tahu cara menggerakkan bawahan dengan paksaan dan mencari-cari kesalahan. [41]

b. Model kepemimpinan Militeristik

Model militeristik ini sering digunakan di masa lalu tetapi sekarang jarang digunakan. Namun, jika situasinya membutuhkannya, model ini dapat digunakan dalam beberapa kasus. Sifat dan ciri-ciri seorang pemimpin militer antara lain:

[41] Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Bawahan menyukai formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin dan kekakuan yang tinggi dari bawahan, sulit menerima kritik atau saran, dan menyukai seremoni untuk berbagai keadaan. Dalam bergerak, bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatan.

c. Model kepemimpinan Paternalistis

Model kepemimpinan paternalistik ini bukanlah model yang digunakan seorang pemimpin untuk memimpin suatu organisasi atau lembaga; sebaliknya, itu adalah cara seorang pemimpin terbawa oleh tanggung jawabnya. Berikut adalah sebagian sifat dan ciri-ciri pemimpin paternalistik: 1) Memandang bawahan sebagai orang yang belum dewasa; 2) terlalu protektif; 3) jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan; 4) jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri; 5) jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi fantasinya; 6) sering bertindak mahatahu.[42]

d. Model Kepemimpinan Kharismatik

Model kepemimpinan kharismatik ini tidak bisa dibuat-buat oleh seorang pemimpin. Daya tarik orang lain yang tak terduga disebut karismatik dan aura nya pun terlihat di dalam diri seorang pemimpin. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri seorang pemimpin, antara lain: 1) Memiliki daya pikat yang sangat besar, sehingga secara keseluruhan seseorang memiliki peminat yang tidak terhitung banyaknya, 2) Para pendukung tidak dapat memahami

[42] Ibid.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

mengapa mereka tertarik untuk mengikuti dan mengikuti pelopor, 3) Dia muncul Seolah-olah dia memiliki kemampuan dunia lain (model yang kuat), 4) Daya tarik yang dia miliki tidak bergantung pada usia, kekayaan, kesejahteraan, atau ketampanan seorang pemimpin.

e. Model kepemimpinan Kontingensi Fielder

Menurut teori yang dikembangkan oleh Fiedler dan Chemers, keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh kondisi organisasi. Menurut Fiedler, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berhasil dalam semua situasi. Sebaliknya, ada tiga hal yang harus dipikirkan: bagaimana pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, bagaimana tugas disusun, dan kekuatan yang berasal dari organisasi.[43] Berdasarkan tiga dimensi tersebut, Fiedler menentukan dua jenis gaya kepemimpinan dan dua ingkat. Pertama, gaya kepemimpinan yang mengutamakan tugas, yaitu ketika pemimpin merasa puas apabila tugas bisa dilaksanakan. Kedua, gaya kepemimpinan yang mengutamakan pada hubungan kemanusian. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan yang bergantung pada pembaharuan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kondisi dan situsai tertentu.

f. Model Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan tiga situasional adalah fondasi dari teori ini, yang didasarkan pada hubungan antara tiga hal: kedewasaan, perilaku dalam hubungan, dan perilaku tugas. Perilaku tugas adalah pemimpin memberikan

[43] Mulyasa. E, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

instruksi kepada bawahannya, termasuk penjelasan khusus tentang apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, dan bagaimana melakukannya, serta mengawasi mereka dengan benar. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang dibicarakan secara dua arah oleh pimpinan yang memperhatikan dan melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah. Kemampuan dan kemauan bawahan untuk memikul tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya inilah yang dimaksud dengan faktor kematangan. Tingkat kedewasaan bawahan adalah yang paling penting dari ketiganya. Pemimpin perlu fokus pada perilaku tugas dan lebih pada perilaku hubungan saat bawahan mereka bertambah tua. Pemimpin harus mengurangi perilaku hubungan dan tugas jika bawahan atau bawahan mencapai tingkat kematangan rata-rata. Selain itu, pemimpin dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahan jika mereka telah mencapai kedewasaan penuh dan sudah mandiri.[44]

3. Kepala Sekolah

Salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan standar pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah guru yang berkompeten yang bertanggung jawab memimpin sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau dapat dikatakan sebagai tempat guru dan siswa berinteraksi selama pelajaran.

Selain itu, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai *figurhead* dan mediator. Dalam cara berpikir baru tentang manajemen

[44] Ibid.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

pendidikan, kepala sekolah dapat memainkan peran sebagai berikut: pemimpin, manajer, pendidik, administrator, dan motivator.[45]

Untuk membantu organisasi sekolah dalam menyesuaikan diri dengan dunia luar, kepala sekolah juga harus mampu berpikir dalam tindakan. Prosedur sekolah juga merupakan salah satu unsur yang dapat mendorong sekolah untuk dapat memahami visi, misi, tujuan sekolah. Dan tujuan melalui program-program yang telah dilakukan secara teratur dan berkesinambungan.[46]

4. Fungsi Kepala sekolah

a. Fungsi kepala sekolah sebagai *educator*

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya, dengan memperhatikan tingkat kompetensi guru. Selain itu, pendidik tidak cukup hanya berpegang pada definisi pendidik; mereka juga harus menyelidiki hubungannya dengan makna pendidikan, keragaman infrastruktur pendidikan, dan cara pelaksanaan strategi pendidikan.

Mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar pada jenjang yang

[45] Sri Purwanti, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur," *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 210–224,

[46] Nasir Usman Sri Banun, Yusrizal, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Negeri 5 Salatiga," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 137–147.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

lebih tinggi merupakan upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah juga harus melaksanakan tanggung jawab kegiatan pengajaran sebagai pendidik. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. juga memberikan penjelasan tentang hal ini. 39 Tahun 2009 ayat 2 pasal 1: "Guru dengan tanggung jawab tambahan sebagai kepala satuan pendidikan memiliki beban mengajar mingguan minimal enam jam. Kepala sekolah juga tetap harus mengajar, harus berprestasi, dan tidak bisa sementara digantikan oleh orang lain kecuali untuk beberapa saat saja".[47]

Kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai pendidik juga harus bekerja untuk meningkatkan hasil belajar guru. Dalam hal ini, faktor pengalaman yang dimiliki memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam membantu tenaga pendidik mengembangkan pemahaman tentang bagaimana melaksanakan tanggung jawabnya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

b. Kepala sekolah sebagai manager

Melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manager kepala sekolah juga diharuskan mempunyai strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau

[47] Mentri Pendidikan Nasional, *Peraturan Mentri Pendidikan Nasional*, *Mentri Pendidikan Nasional*, vol. 6, 2009,

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah wajib melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai bagian dari pengelolaan tenaga kependidikan. Kepala sekolah sekurang-kurangnya dapat memungkinkan guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan keprofesian.

Menurut Henry Fayol bahwasanya tugas pokok seorang pemimpin itu ada beberapa yaitu: merencanakan. Mengorganisasikan, menggerakkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan.

c. Kepala sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah juga harus dapat memberi petunjuk dan mengawasi sebaik-baiknya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru agar dapat menjadi pemimpin di sekolah. Seorang kepala sekolah berkewajiban selain memberikan bimbingan dan arahan kepada pendidik dan guru, untuk mendorong munculnya kemauan yang kuat dengan penuh keyakinan pada guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam melaksanakan tugas tertentu agar guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada dengan tetap mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Kepala sekolah harus mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dengan baik, berkomunikasi secara terbuka, dan bertanggung jawab atas tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Agar suatu organisasi dapat bekerja sama dengan baik, perlu adanya komunikasi. Disinilah komunikasi perlu terjadi untuk membantu kegiatan dalam kolaborasi berjalan dengan lancar.

Dengan menggerakkan dan mempengaruhi orang lain untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan secara professional ialah kepemimpinan yang dapat menentukan dan mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Upaya memotivasi anggota organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan merupakan salah satu pengertian kepemimpinan pendidikan. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki karakteristik sebagai berikut: Kemampuan untuk memprioritaskan, berkomunikasi, objektif, dan bertanggung jawab.

d. Kepala sekolah sebagai motivator

Agar dapat memotivasi tenaga kependidikan secara efektif dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya, peran kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki pendekatan yang tepat. Inspirasi adalah kekuatan yang menggerakkan individu. Oleh karena itu, motivasi adalah suatu kondisi dalam diri individu yang mempengaruhi kegiatan. Untuk mencapai suatu tujuan yang dikembangkan melalui pengaturan lingkungan fisik, lingkungan kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, dan penyediaan sumber belajar yang efektif.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Memang motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru lebih berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai guru ketika kepala sekolah memberikan insentif seperti hadiah, pujian, dan peraturan lingkungan kerja.

e. Kepala sekolah sebagai supervisor

Supervisi pendidikan adalah upaya terus-menerus untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, dan membimbing guru, baik secara individu maupun kolektif, agar mereka dapat mengelola proses belajar mengajar secara lebih efektif dan menyelesaikan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran. Selain itu, supervisi merupakan praktik pengawasan yang lebih manusiawi. Tujuan dari kegiatan supervisi ini bukan untuk menunjukkan kekurangan melainkan untuk mendorong kondisi kerja yang lebih baik sehingga penyedia dapat diberi tahu tentang apa yang perlu ditingkatkan.

Dalam hal kepengurusan dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus dapat melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan tenaga kependidikannya. Selain itu, pengawasan dan pengendalian merupakan tindakan preventif yang mendorong tenaga kependidikan untuk lebih berhati-hati dalam bekerja dan menghindari melakukan penyimpangan.

Kepala sekolah mengawasi guru dengan maksud membimbing mereka menuju pemahaman yang jelas tentang tujuan pendidikan yang

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

akan dicapai, membangun hubungan antara kegiatan dan tujuan pengajaran, dan memberikan evaluasi kinerja mereka.[48]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[48] Sunardi, "Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Manajer Pendidikan* 9, no. 6 (2015): 800–808.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo peneliti menggunakan beberapa teknik yang berkaitan dengan metode penelitian sebagai landasan konseptual. Berikut beberapa metode penelitian yang digunakan dalam penelitiant:

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang akan diteliti oleh peneliti yaitu model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif jenis deskriptif. Menurut Cresswell, J. W mengartikan penelitian kualitatif ialah penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah manusia dan social. Dimana peneliti akan melaporkan dari hasil penelitian berdasarkan laporan pandangan data dan analisa data yang didapatkan di lapangan, dan kemudian dideskripsikan alam laporan penelitian secara jelas dan rinci. [49]

Metode penelitian deskriptif ialah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan peristiwa yang dialami oleh objek penelitian berdasarkan kenyataan atau kejadian yang sesungguhnya tanpa adanya analisa khusus. Sudjana dan Ibrahim mengemukakan bahwa

[49] Jozef Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang.[50]

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dalam penelitian ini yang tidak menguji hipotesis melainkan hanya mendeskripsikan dan menganalisis apa yang terjadi. Strategi yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Taruna VIII C, Kav. 282-288 Wage Taman Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Adapun alasan peneliti memilih SD Muhammadiyah ini dikarenakan lokasi yang strategis, mudah di jangkau oleh peneliti, dan dipilih karena ketertarikan peneliti mengenai keberhasilan Model Kepala Sekolah Perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo.[51]

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan melalui informan yakni yang berada dalam proses pengumpulan data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Data primer ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang diteliti oleh peneliti

[50] Iyus Jayusman and Oka Agus Kurniawan Shavab, "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah," *Jurnal Artefak* 7, no. 1 (2020): 13.
[51] Observasi "SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo".

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dilakukan di lapangan melalui wawancara dengan narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi mengenai objek yang diteliti.[52]

2. Data Sekunder

Sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data disebut sebagai data sekunder. Contoh dapat berasal dari orang lain atau dari dokumen yang sudah ada. Data sekunder ini mendukung kebutuhan primer.[53] Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi sumber data yang menggambarkan pengimplementasian data, dan dokumentasi hasil wawancara.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berikut digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggung jawabkan dan valid:

1. Metode Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data sebagai proses kegiatan pengamatan dan pencatatan agar mendapatkan informasi yang diinginkan.[54]

Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipatif pasif dan observasi langsung. Peneliti menggunakan pendekatan observasi langsung, terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk diolah dan dianalisis. Dalam observasi partisipatif pasif, peneliti berada di lokasi penelitian untuk mengamati tetapi tidak terlibat langsung

[52] Agus Setiawan, *Methodology Desain* (Yogyakarta: Arttex, 2018), 40.
[53] Nuning Indah Pratiwi, *Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi*, Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, ISSN : 2581-2424, Vol.1, no.2, Agustus 2017.
[54] Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi, "*At-Taqaddum* 8, no. 1 (2016): 21.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam kegiatan mata pelajaran.[55] Metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang: Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Metode wawancara

Wawancara adalah sesi tanya jawab yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mempelajari makna subjektif individu dari subjek yang diteliti. Sugiyono mengatakan bahwa wawancara adalah ketika dua orang bertemu untuk berbicara tentang subjek tertentu dan bertukar informasi serta ide melalui tanya jawab.[56] Data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo dikumpulkan penelti melalui wawancara dalam penelitian ini.

Penggunaan metode wawancara dalam penelitian ini sangat berguna bagi peneliti agar memudahkan peneliti untuk menemukan jawaban permasalahan penelitian dari informan langsung dengan cara mendengarkan jawaban dari pertanyaan peneliti, mencatat dan mengamati langsung respon dari apa yang informan berikan.

Dengan adanya metode wawancara ini peneliti membuat instrument untuk pengumpulan data wawancara agar lebih terarahkan pada permasalahan penelitian. Sebelumnya peneliti sudah menyiapkan beberapa intrumen pertanyaan yang nanti nya akan ditanyakan langsung kepada

[55] Prof.Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2019).
[56] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung : CV. Alfabeta, 2006).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

informan yang bersangkutan ialah: kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi.

Tabel 3.1 Kebutuhan data wawancara

No.	Informan penelitian	Kebutuhan Data
1.	Kepala sekolah	a. Pemahaman tentang model kepemimpinan b. Menggali data perihal cara kepemimpinan c. Faktor penghambat menjadi seorang pemimpin d. Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru e. Cara meningkatkan kinerja guru f. Model kepemimpinan apa yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru
2.	Guru	a. Strategi bagaimana yang dipakai oleh kepala sekolah agar kinerja guru meningkat b. Factor pendukung yang membuat kinerja guru meningkat c. Data penerapan kompetensi model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru d. Data model kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah
3.	Tenaga Administrasi atau bagian Tata Usaha	a. Data peningkatan kinerja guru b. Data jumlah siswa c. Profil sekolah d. Sejarah Sekolah

3. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi adalah dokumen-dokumen yang digunakan sebagai data pendukung temuan wawancara dan observasi

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang berkaitan dengan bentuk verbal dan non verbal serta tantangan yang peneliti hadapi.[57]

Dalam penelitian ini peneliti melengkapi dokumentasi dengan menggunakan data dari wawancara yang telah dilakukan bersama informan bersumber dari dokumen dan rekaman. Selain itu, peneliti menggunakan metode dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi tentang benda-benda tertulis seperti berkas, catatan, dan selanjutnya buku-buku yang berhubungan dengan model kepemimpinan kepala perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammmadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo.

E. Analisis dan Interpretasi Data

Teknis analisis data ini untuk menemukan dan menyusun secara teratur rekaman wawancara yang relevan, hasil pengamatan, dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam mengindetifikasi maasalah dan menyediakan sebagian temuan bagi orang lain.[58] Analisa data juga merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematik yang diperoleh dari wawancara, turun lapangan, dan bahan yang lainnya, sehingga bisa dipahami dengan cepat, serta pertemuannya dapat terinformasikan terhadap orang lain. Peneliti menggunakan metode analisis Miles dan Huberman sebagai berikut:

[57] Nuning Pratiwi, "Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi," *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial* 1 (2017): 202–224.
[58] Suharsismi Arikunto, Prosedur Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 147

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

1. Reduksi data

Pemikiran kritis dan kecerdasan diperlukan untuk reduksi data. Data yang dikumpulkan di lapangan harus dikelompokkan, diarahkan, dihapus, dan diorganisasikan agar menghasilkan kesimpulan konklusif yang dapat diuji dan dibuktikan.[59] Dengan demikian data peneliti yang sudah direduksi dapat memberikan abstrak yang mudah dipahami dan memudahkan peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data lebih lanjut serta mencarinya jika dibutuhkan. Dalam penelitian ini, peneliti lebih meringkas dan mendalami data tentang model kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang dipakai dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Penyajian Data

Penyajian data ini merupakan langkah atau tahapan mengelola data setengah jadi yang berbentuk naratif diubah menjadi matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Setelah semua data model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru semuanya dirancang sesuai data yang ada dan menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan dan telah mempunyai alur topik yang jelas.

Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru dirancang berdasarkan semua data dan menggabungkan informasi yang disusun dalam format yang terpadu dan

[59] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung : Alfabeta, 2009). 246

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

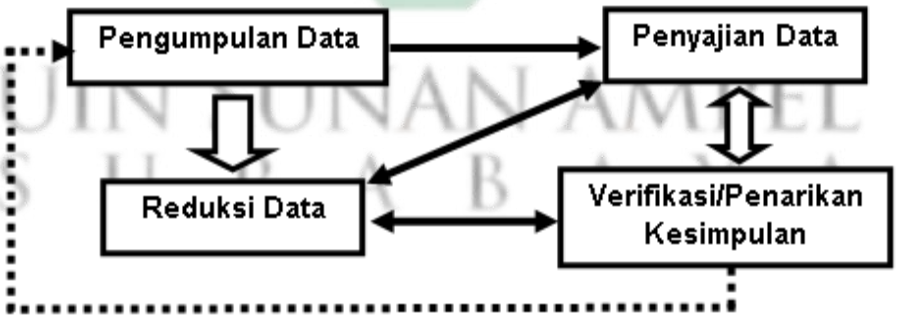
mudah dipahami sehingga peneliti dapat memahami apa yang terjadi, menarik kesimpulan, dan memiliki gambaran yang jelas.

3. Penarikan Kesimpulan

Dalam analisis data kualitatif, langkah terakhir disebut kesimpulan. Jika bukti kuat dan persuasif ditemukan selama fase pengumpulan data selanjutnya, kesimpulan awal akan diubah.

Berdasarkan data lapangan yang telah direduksi dan disajikan dalam bentuk teks deskriptif, peneliti nanti nya dapat menyimpulkan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Miles dan Huberman, kesimpulan adalah tindakan yang dihasilkan dari konfigurasi yang lengkap. Kebenaran, kekokohan, dan kesamaan data yang berasal dari data lain harus diperiksa. Artinya, penelitian memvalidasi kesimpulan, memungkinkannya untuk dipertanggung jawabkan.[60]



Gambar 3.1 **Teknik Analisis Data Miles dan Huberman**

[60] Ibid

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Table 3.2 Pengodean data penelitian

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1.	Kasus latar belakang	
	a. SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage Sidoarjo	**S**
2.	Teknik pengumpulan data	
	a. Wawancara	W
	b. Dokumentasi	D
3.	Sumber data	
	a. Informan I	I
	b. Informan II	N
	c. Informan III	F
	d. Informan IV	O
4.	Fokus Penelitian	
	a. Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo?	P1
	b. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo?	P2
	c. Apa hambatan dalam penerapan strategi kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo?	P3
5.	Waktu kegiatan tanggal-bulan-tahun	20-12-2022

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

F. Keabsahan Data

Berikut ini adalah beberapa metode yang peneliti gunakan untuk memverifikasi validitas temuannya:

Metode pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain disebut triangulasi. Diluar data, digunakan untuk mengecek atau membandingkan data. Strategi triangulasi yang paling banyak digunakan adalah penilaian melalui berbagai sumber lainnya. Peneliti menggunakan

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

beberapa triangulasi teknik untuk meningkatkan kredibilitas penelitian, antara lain:

1. Triangulasi sumber

Proses membandingkan atau memeriksa ulang data dari berbagai sumber disebut dengan triangulasi sumber.[61]

Peneliti dengan menggunakan triangulasi sumber akan meneliti data dari berbagai sumber. Dengan menggunakan berbagai informan, peneliti membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah proses menggunakan metode yang berbeda untuk mengecek data dari sumber yang sama atau memeriksa kembali keabsahan data temuan penelitian.[62]

Peneliti melakukan wawancara untuk mengumpulkan data dilanjutkan dengan pemeriksaan ulang melalui penggunaan dokumentasi terkait model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu ini digunakan untuk memvalidasi data tentang perubahan proses dan perilaku seseorang serta untuk mendapatkan data yang

[61] Bachtiar S Bachri, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif," *Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010): 46–62.
[62] Ibid.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

valid dari pengamatan penelitian. Peneliti perlu melakukan lebih dari satu kali untuk mendapatkan data yang valid. [63]

Triangulasi waktu adalah metode uji keabsahan data dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi atau sumber lain dalam waktu dan situasi yang berbeda, maka uji ini dilakukan berulang sehingga sampai ditemukan nya kepastian datanya. Waktu yang dilakukan peneliti yaitu pada saat pagi dan siang hari.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[63] Ibid.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi

1. Sejarah singkat SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo

SD Muhammadiyah 3 "IKROM" Berdiri pada 2 Mei 2005, ada yang unik dari SD Muhammadiyah 3 "IKROM", kata "IKROM" berasal dari singkatan kata "T" adalah inovatif, yang artinya kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru, kata "KR" adalah kreatif yang artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan yang merupakan indikator untuk sekolah bisa menciptakan suatu hal baru dalam hal apapun, kata "O" adalah kompetitif yang artinya kompetensi (persaingan), yang menjadi indikator untuk sekolah bisa bersaing dengan SD Negeri/swasta lain dalam hal prestasi baik akademik maupun non akademik, kata "M" adalah menyenangkan yang artinya menjadikan senang, membuat bersuka hati yang merupakan ciri dari sekolah dan motivasi bagi anak didik belajar itu sangat menyenangkan. SD Muhammadiyah 3 "IKROM" mempunyai arti semangat berinovasi, kreatif, berkompetitif dan selalu menyenangkan dalam belajar dan mengajar. Yang berawal dari 1 kelas sekarang berkembang menjadi 24 kelas.[64]

[64] Dokumentasi kepala sekolah pada hari Selasa, 20 Desember 2022

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Gambar 4.1 SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo

2. Profile Sekolah

a. Nama Sekolah	: SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage
b. Alamat/ Desa	: JL. Taruna VIII C.Kav.282-288 Wage
c. Kecamatan	: Taman
d.. Kabupaten	: Sidoarjo
e. No. Telp	: 031-8538441 / 031-8538431
f. Status / Akreditasi Sekolah	: A
g. NSS	: 104050214055
h. Tahun Pendirian	: 2005
i. Status Tanah	: Wakaf Muhammadiyah
j. Luas Tanah	: 3,324 m²
k. Luas Bangunan	: 19.122 m²

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. Data Jumlah peserta didik

Setiap tahun nya di sekolah SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage ini selalu ada peningkatan dalam penambahan jumlah peserta didik yang mendaftar. Pada tahun ajaran 2021/2022 dengen jumlah 632 siswa, sekolah ini menerima keseluruhan siswa mulai dari kelas reguler dan icp. Tetapi untuk jumlah kelas daan rombel tetap sama setiap tahunnya.[65]

Tabel 4.1 Data jumlah peserta didik

Kelas	Awal Tahun Pelajaran											
	2018/2019			2019/2020			2020/2021			2021/2022		
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
I	57	57	**114**	60	52	**112**	64	45	**109**	49	46	**95**
II	59	48	**107**	57	54	**111**	61	51	**112**	66	44	**110**
III	55	52	**107**	58	48	**106**	57	52	**109**	58	51	**109**
IV	48	48	**96**	54	53	**107**	56	48	**104**	57	52	**109**
V	50	37	**87**	44	47	**91**	55	51	**106**	56	48	**104**
VI	68	44	**112**	47	39	**86**	43	47	**90**	54	51	**105**
JML	337	286	**623**	320	293	**613**	336	294	**630**	340	292	**632**

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4.2 Data Jumlah Ruang Kelas/ Rombel

KELAS	ROMBONGAN BELAJAR			
	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
I	4	4	4	4
II	4	4	4	4
III	4	4	4	4
IV	4	4	4	4
V	4	4	4	4
VI	4	4	4	4

[65] Observasi, SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo pada hari Selasa 20 Desember 2022

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

4 . Visi dan Misi SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage

VISI

"Terbentuknya generasi muslim yang unggul dalam ketaqwaan, intelektual, kemandirian, dan berjiwa kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah".

Dengan indikator :

a. Unggul dalam Ketaqwaan
b. Unggul dalam prestasi intelektual akademik maupun non akademik
c. Unggul dalam kemandirian

MISI

a. Menjadikan warga sekolah bertauhid dan beribadah berdasarkan Al-Qur'an dan As- Sunnah.
b. Menjadikan peserta didik yang intelektual dengan pembelajaran inovatif, kreatif, kompetitif dan menyenangkan.
c. Menjadikan peserta didik mandiri dan berjiwa kepemimpinan yang berwawasan global.[66]

5 . Struktur Organisasi

Adapun Stuktur Organisasi SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage Sidoarjo sebagai berikut: [67]

[66] Dokumentasi, Visi Misi pada hari Selasa, 20 Desember 2022
[67] Dokumentasi, Struaktur Organisasi pada hari selasa, 20 Desember 2022

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Table 4.3 Struktur Organisasi

No.	Nama	Jabatan
1.	Sonah, M.Pd.	Kepala sekolah
2.	H. Khaerul Raziq, SE	Komite sekolah
3.	H. Mashuri, SE.	Majelis Dikdasmen
4.	Fitri Nur Laili	Kepala Tatat Usaha
5.	Erna Ulfa, SE	Bendahara I
6.	Nova Dia Ningtyas, S.M.	Bendahara II
7.	Muhammad Wahyu Nughroho	Tata usaha I
8.	Diah Kartikawati, S.Pd	Waka Kesiswaan
9.	Nashruddin, SHI. SH	Waka Sarana Prasarana
10.	R. Soebiartika, S.Pd	Waka Humas
11.	Nur Khofifah, S.Hum	Kurikulum ICP
12.	Nur Suciati, S.Pd	Kurikulum Reguler
13.	Abdul Rohim, SHI	Koordinator Inklusi
14.	Dyta Pratikna, S.Psi	Koordinator Kedisplinan
15.	M. Nasikin, S.Pd	Kuirkulum Ismuba

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini adalah jawaban dari penilitian peneliti yang berisi tentang jawaban atas pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian yang peneliti angkat yaitu mengenai tentang "Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo".

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Model kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang diketahui oleh orang lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi pelaksanaan kegiatan orang lain.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kecakapan mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Pemimpin juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi.

1. Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan

Peneliti memaparkan terdahulu tentang penelitiannya yang akan di teliti tentang model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, setiap sekolah pasti menginginkan sekolah yang dipimpinnya maju dan berkembang. Setiap guru dan karyawan pasti berharap seorang pemimpinnya juga dapet menjadi teladan yang baik untuk para guru dan karyawan hal ini ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data dengan melakukan wawancara pada tanggal 20 Desember 2022, jam 08.36 WIB.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan, terkait model kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan peneliti sebagai berikut, sebagaimana yang diungkapkan oleh informan I (Selaku Kepala Sekolah) di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, dengan hasil paparan sebagai berikut:

> "Model kepemimpinan, kepemimpinan itu ada gaya nya, ada gaya kalo saya, saya lebih ke kolektif kolegial, saya lebih ke kolektif kolegial jadi

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

apapun yang saya putuskan itu semuanya dari hasil rapat bersama, InsyaAllah saya tidak pernah memutuskan sesuatu yang disitu sangat urgent atau sangat penting itu hanya saya, tapi saya selalu mengumpulkan kaur-kaur saya, saya ada kaur humas, kesiswaan, ada kaur kurikulum regular, kurikulum ICP, kemudian ismuba sama sarpras ada 6 kaur itu saya ajak rundingan, nanti dari hasil rundingan itu baru saya putuskan untuk kemaslahatan bersama karena memang saya memahami bahwa ini itu sekolah banyak lini atau banyak sekali bagian-bagian di dalamnya sehingga saya harus memotret dulu dari dekat dari beberapa unsur tadi sehingga saya bisa memutuskan dengan baik, jadi saya lebih ke kolektif kolegial. Jadi kolektif kolegial itu ya tadi bermusyawarah untuk menentukan hasil keputusan dan Alhamdulillah setelah saya prektekkan itu hasilnya lebih baik. Memang sedikit ribet lebih enak itu hasil dari pemikiran saya, saya putuskan tapi kalo itu saya lakukan pasti ada troublenya karena saya membutuhkan potret dari yang paling dekat, yang paling dekat untuk memotret itu para kaur tadi, karena langsung terjun ke lapangan itu para kaur, jadi saya bisa dibilang lebih ke model demokratis soalnya berbasis musyawarah".[68](S.W.I.P1/20-12-2022)

Hal ini juga dipaparkan oleh O:

"kepala sekolah disini mempunyai beberapa model dengan cara nya sendiri seperti ya membimbing, mengarahkan, mengevalusai, memberikan solusi jika terjadi problem yang terjadi dalam setiap kegiatan, dan bisa mengerti apa yang dibutuhkan oleh guru."[69](S.W.O.P1/7-01-2023)

Selaras dengan pendapat tersebut N (Selaku guru) di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, juga menjelaskan sebagai berikut:

"Model kepemimpinannya itu yang pertama mungkin terintegrasi antara program dengan SDM yang dijadikan patokan bahwa selama ini saya selaku yang dilapangan jadi kebijakan apa yang ada disekolah baik itu tentang kurikulum, kesiswaaan, ismuba, sarana prasarana lainnya kita sebagai aparatur sekolah wajib mengikuti apa semua tatanan yang ada disekolah tersebut dan apabila pada saat teknis pelaksanaan nya biasanya kan ada hal-hal sekiranya itu urgent biasanya kita menyampaikan nya kepada pimpinan. Pimpinan disini pengayom, hal-hal yang sekiranya itu perlu di dampingi biasanya beliau terjun langsung ntah itu tentang kegiatan maupun program-program yang sekiranya itu perlu perhatian

[68] Wawancara cara Kepala sekolah, Sonah, M.Pd 20 Desember 2022
[69] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Ani Husniah, S.Pd , 07 Januari 2023

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

khusus biasnya kepala sekolah ini ikut dalam pendampingan".[70] (S.W.N.P1/20-12-2022)

Diperkuat juga dengan pendapat F (selaku Guru 2) di SD Muhammadiyah 3 Ikrom wage, berikut penjelasanya:

"Kalau model kepemimpinan disini lebih ke yang suka bermusyawarah, apaya itu namanya demokratis ya, ya itu kepala sekolah disini lebih demokratis jadi lebih suka mendengarkan atau diskusi bersama dan bermufakat bersama dalam setiap pengambilan keputusannya".[71](S.W.F.P1/07-01-2023)

Berdasarkan paparan dari I (kepala sekolah), N (guru), O (guru 2), dan F (guru 3) di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah ini memiliki model kepemimpinan yang demokratis dan mengayomi dalam kepemimpinannya dan kebijakan apapun yang akan dibuat nanti akan didasarkan pada musyawarah mufakat yang telah disepakati bersama.hal diatas sudah sangat jelas bahwasanya segala permasalahan yang dialami oleh sekolah, guru maupun siswa akan di muasywarahkan secara bersama dan menerima segala masukan dari berbagai arahan, kemudian keputusan selalu menjadi keputusan bersama.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2. Strategi meningkatkan kinerja guru

Kinerja guru tidak akan bisa terpenuhi begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengarhuinya. Baik itu dari faktor internal maupun eksternal semua dapat berdampak terhadap kinerja guru. Faktor internal

[70] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Endang Purwanti, ST, 20 desember 2022
[71] Wawancara guru wali kelas 6 Reguler, Presty Nurdiana, S.Si, 7 Januari 2023

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kinerja guru biasanya dari dalam guru nya sendiri seperti kemampuanya, kepribadiannya, motivasinya, dan bahkan pengalaman di lapangan nya pun bisa mempengaruhi kinerjanya. Untuk faktor eksternal bisa dipengaruhi dari sarana dan prasarananya, lingkungannya, dan bisa juga dari segi kepemimpinanya.

Adapun cara atau implementasi kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, hal ini dijelaskan oleh I dalam wawancara pada tanggal 20 Desember 2022, sebagai berikut:

> "kalau dalam satu tahun pelajaran itu saya banyakkan agenda untuk meningkatkan kompetensi guru seperti saya ikutkan pelatihan-pelatihan, saya ikutkan seminar, saya ikutkan rapat kerja se-kabupaten, KKG mata pelajaran se-kabupaten, kalo itu tadikan ilmu umumnya juga saya imbangi dengan meningkatkan kompetensi di bidang agama dari menghafal jus 30 atau menghafal surat Al-Qur'am kemudian saya kasih kajian-kajian kerohanian tahiyatun nafash' itu untuk mensucikan hati dan pikiran kemudian kajian-kajian kemuhammadiyaan dan kajian tauhid, dan yang terakhir mungkin ada kegiatan ikrom awards".[72](S.W.I.P2/20-12-2022)

Hal ini juga disampaikan oleh N:

> "Upgrading guru yang pertama mungkin dari sisi mengaji, membaca Al-Qur'an biasanya itu ada tindak upgrading bacaan mengaji guru ustadz-ustdazah membaca Al-Qur'an itu trus kalo yang kedua untuk English yang program ICP ini mendatangkan teacher dari luar untuk update saat speaking English trus juga ada pemateri dari sisi hpynoteaching misalkan kemajuan dari sisi pengajaran ntah sisi dari kurikulum maupun dari teknis pembeajaran".[73](S.W.N.P2/20-12-2022)

[72] Wawancara Kepala sekolah, Sonah, M.Pd 20 Desember 2022
[73] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Endang Purwanti, ST, 20 desember 2022

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Kemudian juga diperjelas oleh O:

> "strategi yang digunakan kepala sekolah mendakan upgrading guru yang nanti nya akan didatangkan atau diundang seorang pemateri ke sekolah sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru".[74](S.W.O.P2/07-01-2023)

Kemudian F memperkuat:

> "Setiap tahunnya kepala sekolah akan melakukan supervisi pembelajaran kepada guru jadi kepala sekolah akan menilai bagaimana cara guru menyampaikan transfer ilmu kepada siswanya begitu mba, kalau untuk kegiatan-kegiatan pendukung yang dilakukan itu ada peatihan KKG mba kelompok kerja guru".[75](S.W.F.P2/7-01-2023)

Dengan demikian, sudah jelas bahwasannya cara atau startegi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage dengan mengadakan pelatihan KKG, seminar, kegiatan mengaji bersama dan menghadirkan teacher dari luar khusus program ICP untuk update speaking English.

Dari hal ini disimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai kewenangan melakukan segala sesuatu untuk mengambil keputusan dalam penyelesaian masalah dan mengadakan kegiatan yang menunjang untuk meningkatkan kinerja guru seperti mengadakan kegiatan keagamaan yang telah disepakati bersama, mengadakan pelatihan, mendatangkan guru dari luar agar lebih banyak *explore* pengalaman baru. Dari situ lah kepemimpinan kepala sekolah ini terlihat akan kepedulian agar tetap meningkatnya kinerja guru.

[74] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Ani Husniah, S.Pd 07 Januari 2023
[75] Wawancara guru wali kelas 6 Reguler, Presty Nurdiana, S.Si, 7 Januari 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. Faktor penghambat dan pendukung

Faktor penghambat dan pendukung adalah salah satu hal yang sebenernya tidak bisa dihindari, di setiap lembaga organisasi atau sekolah dimana pun tentu saja ada faktor yang membuat keadaan itu terhambat dan ada faktor yang bisa mendukung lembaga lebih maju dan berkembang, Adapun penjelasan dari informan tentang apa saja hambatan dan faktor pendukung yang biasanya dihadapi di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo yang dijelaskan oleh I:

> "Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah yang pertama peningkatan komptensi, peningkatan competensi ini bisa dilakukan dengan cara diikutkan pelatihan, diikutksn seminar, diikutkan KKG, jadi bisa meningkatkan kompetensi nya, trus kemudian sama peningkatan kedisiplinan, kedisiplinan guru dengan cara diberikan *reward* dan diberikan *punishment*".[76](S.W.I.P3/20-12-2022)

Dijelaskan juga faktor penghambat oleh I:

> "Faktor penghambat nya itu biasanya dalam menyampaikan keputusan, itu susah untuk 100% bisa dipahami dan bisa dilaksanakan oleh semua unsur, jadi sulitnya itu, jadi ketika kita memutuskan dan kemudian kita menyampaikan hasil keputusan itu, itu belum bisa, semua memahami dan semua bisa melaksanakan, karena di ikrom sendiri ini ada 63 guru karyawan semakin banyak guru atau karyawan maka disitu tingkat kesulitannya semakin banyak. Karena pemahaman orang kan masing-masing berbeda".[77](S.W.I.P3/20-12-2022)

N juga memperjelas:

> "kalo segala sesuatu mungkin harapan nya kita lurus-lurus aja ya tanpa adanya kerikil kecil maupun kerikil besar tapi itu tidak bisa kita pungkiri dalam prakteknya pasti ada ya ntah itu atau hambatan dari sisi internal mungkin dari berbagai macam tipe guru itu kan tidak

[76] Wawancara Kepala sekolah, Sonah, M.Pd 20 Desember 2022
[77] Ibid

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

semua sama dalam menyikapi suatu masalah kan berbeda-beda mungkin perlu persamaan dalam visi dan misi awal misal saat suatu program mau direncanakan suatu kegiatan mau direncanakan biasanyakan ada paparan khusus yang akan disampaikan melalui sosialisasi yang harapannya setelah ada kegiatan akan adanya evaluasi dari semua nya itu akan dicapai suatu bentuk sinergi antara seorang pemimpin dengan guru".[78](S.W.N.P3/20-12-2022)

N juga menambahkan adanya faktor yang dapat mendukung:

"Sarana dan prasarana yang pertama itu tidak mungkin terlepas menjadi peran penting kemudian SDM guru itu yang utama dengan banyak nya pelatihan yang kita ikuti harapannya banyak pengetahuan yang kita dapatkan terutama dengan situasi global seperti ini kemajuan teknologi".[79](S.W.N.P3/20-12-2022)

Hal tersebut juga dijelaskan faktor pendukung oleh F:

"untuk faktor pendukung kepala sekolah itu ada mba, beliau selalu memotivasi kepada guru-guru nya dan memberikan fasilitas apa saja yang diberikan oleh guru dan murid dan ada juga kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja guru seperti pelatihan KKG".[80](S.W.F.P3/07-01-2023)

Kemudian juga diperjelas oleh O:

"kalau untuk pendukung nya itu mungkin penambahan fasilitas seperti sarana dan prasarana nya ya kak, jadi fasilitas tersebut bisa mendukung kinerja guru disekolah".[81](S.W.O.P3/07-01-2023)

"untuk faktor penghambat nya sendiri biasanya banyak nya kegiatan yang diadakan oleh sekolah, karena kita para guru yang meng *create* konsep-konsep kegiatan, maka kita juga harus mencari waktu untuk berkumpul dengan teman-teman guru yang lain seperti mencampur antara guru ICP dan regular sehingga kita juga harus pintar-pintar cari waktu, mulai dari membuat kegiatan hari besar Islam dan Nasional, ujian-ujian yang dilakukan para siswa sampai kegiatan *English camp* ataupun hw camp".[82](S.W.O.P3/07-01-2023)

[78] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Endang Purwanti, ST, 20 desember 2022
[79] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Endang Purwanti, ST, 20 desember 2022
[80] Wawancara guru wali kelas 6 Reguler, Presty Nurdiana, S.Si, 7 Januari 2023
[81] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Ani Husniah, S.Pd , 07 Januari 2023
[82] Wawancara Guru wali kelas 6 ICP, Ani Husniah, S.Pd , 07 Januari 2023

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Setiap kegiatan atau rencana yang kita lakukan selalu ada faktor-faktor yang dapat menghambat dan mendukung kegiatan kita, yang dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat disini lebih ke susah untuk mengatur dan membagi waktu antara guru satu dengan guru yang lain, dan tidak mudah untuk semua guru paham akan semua kegiatan yang dilakukan. Karena banyak nya guru maka harus mencari waktu yang pas agar rangkaian kegiatan yang dilakukan berjalan dengan apa yang telah direncanakan.

Yang dapat peneliti simpulkan dari faktor pendukung ini banyak peran penting dari seorang kepala sekolah yang dilakukan seperti memberikan pehargaan kepada para guru yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik serta peran kepala sekolah yang memotivasi dan mengarahkan adalah bentuk faktor pendukung yang menjadikan faktor paling penting untuk para guru agar lebih terarah dalam melakukan kegiatan belajar mengajar disekolah.

Peneliti dapat menarik kesimpulan dari wawancara diatas bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo kepala sekolah dan guru harus memiliki bentuk komunikasi secara efektif dan terorganisir dengan baik. Kepala sekolah sering memberikan arahan dan motivasi kepada guru-guru dan selalu berkoordinasi atau bermusyawarah terlebih dahulu sebelum melakukan keputusan yang akan diambil. Serta kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja guru seperti kegiatan pelatihan, seminar, dan mengaji Al-Qur'an bersama.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penlitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa pembahasan ini sesuai dengan data yang diperolah dari hasil penelitian di lapangan. Bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage merupakan kepemimpinan yang dapat melakukan kepemimpinan nya secara demokratis seperti apa yang dikemukakan oleh Robbins ialah kepemimpinan perempuan cenderung lebih mengambil atau menggunakan kepemimpinan yang lebih demokratis. Robbins menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan tidak perlu dipertanyakan lagi karena kepemimpinan ini ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, dan wawasan yang luas dari seorang pemimpin tersebut.[83]

1. Model kepemimpianan kepala sekolah perempuan

Kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage telah menjalankan perannya sebagai kepala sekolah dengan baik, telah menunjukan bahwa keterlibatan seorang kepala sekolah sangat penting dan diperlukan karena mempengaruhi kemajuan dan perkembangan sekolah. Alhasil, keberhasilan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah. Hal ini selaras dengan apa yang di kemukakan oleh guru di sekolah tersebut bahwa kepala

[83] Kristiyanti and Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, SMPKN 1 Tempel)."

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

sekolah melakukan hal yang memang semestinya dilakukan dan sudah menjadi kewajibannya untuk menjadi kepala sekolah yang bisa mengarahkan guru, memotivasi, dan memberikan solusi yang baik agar terciptanya tujuan yang akan dicapai. Setiap pemimpin dalam sebuah organisasi juga harus memiliki kualitas kepemimpinan ini. Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pengikutnya sangat penting bagi keberhasilannya. Tingkat pencapaian suatu organisasi, serta semangat dan antusiasime kerja, rasa aman, dan kualitas kerja, dapat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Selain itu, pemimpin memainkan peran penting dalam membantu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan mereka.[84]

Perempuan sudah tidak lagi dipandang sebelah mata karena peran perempuan juga sudah dapat memposisikan peran umumnya yang biasanya diperankan oleh laki-laki dan termasuk pula peran kepala sekolah. Menurut Robbins juga memang ada kecenderungan perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis.[85] Pemimpin perempuan berusaha meningkatkan manfaat bagi para pengikutnya berbagai kekuasaan dan informasi serta mendorong partisipasi, atau lebih tepat dapat dikatakan seorang pemimpin demokratis.[86] Pemimpin perempuan juga

[84] Jumiati Sasmita and Said As'ad Raihan, "Kepemimpinan Pria Dan Wanita," *Proceeding of the 6Th Ncfb and Doctoral Colloquium* (2014): 225–239.
[85] Ilya Musfi'ah, Nur Kholis, and Hanun Asrohah, "Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pembangunan Karakter Siswa Perspektif Kepemimpinan Transformasional Di MTs Alif Laam Miim `urabaya," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022): 178–189.
[86] *Good Iman, Bad Iman: Civic Religion and National Integration in Britain Post 9/11* (London: The Muslim World, 2006).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

menggunakan charisma, keahlian, kontak, dan keahlian interpersonal untuk mempengaruhi orang lain dan memimpin melalui keterlibatan atau pemberdayaan.[87]

Kepemimpinan perempuan dan laki-laki ini memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin tetapi dari sudut pandang seni kepemimpinan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam cara atau gaya yang diterapkan dalam proses memimpin organisasi.

Kepemimpinan laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan secara efektif. Faktor tersebut adalah emosi dan sosial, cara berfikir, berkomunikasi, orientasi, natur fisik, dan peran dalam keluarga.[88]

Kepemimpinan kepala sekolah juga bisa dilihat berhasil tidaknya dari cara memimpin dan kinerja guru akan kah selalu meningkat atau malah menurun dengan seiring berjalannya waktu. Untuk peningkatakan kinerja guru kepala sekolah di SD Muhammadiyah 3 Ikrom ini selalu menerapkan sistem musyawarah, kepala sekolah juga tidak akan gampang mengambil keputusan tanpa adanya diskusi bersama antar guru dan para bawahannya. Keberhasilan yang diperoleh dalam sebuah tujuan bersama tidak luput dari musyawarah keputusan bersama dan tidak dapat dilakukan sendiri. Oleh karena itu kepala sekolah di SD Muhammadiyah 3 Ikrom mempunyai model

[87] Hendro Widodo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman," *Pedagogia : Jurnal Pendidikan* 8, no. 1 (2019): 127–137.
[88] M Saunan Al Faruq, "Pernadingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di SDN Se-Kabupaten Lamongan," *Perbandingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di Sdn Se-Kabupaten Lamongan* 01, no. 01 (2016): 1–9.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kepemimpinan yang demokratis,yang bisa menghargai perbedaan pendapat dan menghargai sebuah keputusan serta mampu mengayom dalam keadaan apapun jika guru dan para staff membutuhkannya.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut adalah kepemimpinan yang demokratis yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan kooperatif. Dibawah kepemimpinan yang demokratis ini dapat di katakan cenderung mempunyai moral yang tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan satu sama lain serta diri sendiri.

2. Strategi meningkatkan kinerja guru

Di dalam dunia pendidikan peran guru juga penting dalam pengembangan sekolah, karena mereka lah yang memberikan pengetahuan dan keterampilan baru didalam setiap mata pelajaran. Di SD Muhammadiyah 3 Ikrom para guru dan staff telah melaksanakan tugasnya dengan baik, tugas yang paling penting adalah pembelajaran yang diajarkan oleh guru, setiap guru telah menyiapkan untuk kebutuhan belajarnya. Selain itu guru juga ikut serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah dan mendukung program-program yang telah diterapkan oleh sekolah. Selain program belajar untuk para siswa kepala sekolah juga membuat kegiatan agar menunjang kinerja guru semakin meningkat antara lain seminar, pelatihan kelompok kerja guru, mengaji dan hafalan Al-Qur'an bersama, ada juga kajian untuk mensucikan hati dan pikiran, dan mendatangkan guru dari luar untuk update

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

speaking English yamg di khususkan untuk program ICP. Serta pemberian reward kepada guru yang dapat memenuhi standar yang telah diberikan dan memberikan apresiasi terhadap guru yang memiliki prestasi diluar sekolah.

Sebagai pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah mampu memahami dan mengatasi kekurangan sekolah melalui kepemimpinannya. Kepala sekolah memang mempunyai peran penting dalam kegiatan belajar. Karena hal itu kepala sekolah juga harus membuat para guru dan tenaga pendidik menjadi lebih kompeten. Menurut widodo sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan dari sumber daya manusia yang kompeten dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja keras dan mau mencapai hasil kinerja yang optimal.[89]

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sangat membantu para guru dan kayawan untuk terus memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan mereka, dengan begitu kepala sekolah selalu memotivasi, memberikan arahan dan bimbingan dan evaluasi bersama untuk menetapkan tujuan bersama yang diharapkan. Dengan model kepemimpinan dan starategi yang dilakukan oleh kepala sekolah telah berhasil dan berpotensi meningkatkan kinerja guru, dengan upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan dapat menginspirasi para guru untuk selalu melakukan yang terbaik bagi siswa dan sekolah, disertai dengan sarana prasarana yang memadai dan berbagai

[89] Wayan Gede Supartha Luis Aparicio Guterres, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana* 3, no. 2 (2016): 151–160.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kegiatan yang positif, sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa. Dengan adanya peningkatan prestasi siswa ini juga menambah semangat para guru untuk lebih maximal dalam meningkatkan kinerja guru. Dan dapat dibuktikan oleh dokumentasi kejuaraan siswa yang dilakukan di berbagai bidang kejuaraan.[90]

Dispilin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja guru. Kesipilinan seorang guru akan sangat membantu kelancaran proses belajar mengajar, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja yang berkaitan dengan profesi keguruan adalah cara guru berperilaku saat mengajar murid-muridnya merupakan aspek kinerja yang berkaitan dengan profesi guru kapasitas guru dalam menguasai kompetensi yang diperlukan, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja.[91]

Menanggapi hasil kinerja guru di sekolah, kepala sekolah tidak menyalahkan tugas yang tidak berjalan sesaui rencana. Sebaliknya, kepala sekolah cenderung memberikan saran dan bantuan agar semua orang dapat melihat apa yang perlu ditingkatkan dan apa yang perlu dipertahankan. Pada awalnya kepala sekolah memang tidak pernah mengambil keputusan secara sepihak tetapi secara musyawarah mufakat. Sehingga para guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom ini tidak pernah merasa keberatan dalam mengerjakan tugasnya dan selalu meminta pertimbangan atau evaluasi

[90] Dokumentasi kejuaaran siswa SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo (Bukti dokumen terdapat dalam lampiran)
[91] Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (2017): 14–23.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

terhadap penilaian tugas yang dikerjakan karena memang kepala sekolah selalu memberikan bimbingan, mengarahkan dan memberikan solusi yang terbaik di segala situasi dan kondisi yang ada.

Hal ini juga diperkuat oleh dokumentasi kegiatan yang dilakukan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidarjo.[92]

3. Faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja guru

Dalam melakukan kompetensi strategi atau cara untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah di SD Muhammadiyah 3 Ikrom pasti ada saja factor hambatan dan factor yang mendukung kegiatan yang dilakukan, seperti yang dikatakan oleh kepala sekolah SD Muhammadiyah 3 Ikrom bahwa segala sesuatu dalam pengambilan keputusan untuk melaksanakan berbagai kegiatan untuk peningkatan kompetensi guru ini tidak semua guru dan karyawan paham dan melaksanakan apa yang belum mereka pahami keputusan yang telah diputuskan. Dalam hal itu kepala sekolah mengambil cara lain agar segala sesuatu yang telah direncanakan mencapai tujuan yang di inginkan. Dan kepala sekolah harus benar-benar memastikan dan mengawal agar yang diputuskan itu terlaksana dengan baik. Pengawalan ini juga bukan sekedar pengawalan pendampingan biasa tetapi juga dibicarakan bersama dan diberi contoh oleh kepala sekolahnya langsung. Kepala sekolah di SD Muhammadiyah 3 Ikrom juga selalu melibatkan para guru untuk pengambilan keputusan, tidak dengan sendiri nya keputusan diputuskan

[92] Dukumentasi kegiatan peningkatan kinerja guru yang dilakukan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo. (Bukti dokumen terdapat dalam lampiran)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

tetapi berdasarkan musyawarah bersama. Para guru juga diberikan kesempatan untuk memberi pendapat dan solusi terhadap suatu permasalahan yang ada, kepala sekolah selalu menerima pendapat dan masukan yang diberikan dan menampungnya agar bisa di evaluasi untuk kedepannya. Sebagai hasilnya, kepala sekolah sangat mementingkan dan menghargai musyawarah mufakat.

Kepala sekolah di SD Muhammadiyah 3 Ikrom juga melakukan motivasi kepada guru dan staff agar para guru dan tenaga pendidik lebih meningkatkan dan lebih mempertanggungjawabkan pekerjaan nya sehingga bisa menjadi berkualitas dan para siswa dapat meningkatkan prestasi belaar dan mampu menyerap ilmu yang diberikan oleh para guru. Serta ada reward untuk para guru sesuai dengan point yang didapatnya. Reward ini juga bisa berupa administrasi sekolah yang memenuhi kriteria seperti tertib lancar akan kehadiran mereka yang tidak melebihi batas masuk kerja, dan ada juga untuk guru yang memiliki prestasi diluar biasanya akan diberikan apresiasi oleh pihak sekolah terhadap guru yang bersangkutan.

Ada beberapa faktor pendukung juga yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru yaitu motivasi kepala sekolah, kegiatan pendukung yang dilakukan, dan sarana prasarana. Sarana prasarana merupakan alat yang penting bagi lembaga pendidikan dan merupakan komponen dari Standar Nasional Pendidikan, sarana prasarana juga dapet membantu guru untuk berkinerja lebih baik. Karena pentingnya sarana prasarana pendidikan, maka setiap organisasi dapat termotivasi untuk terus memenuhi kriteria standar

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

sarana prasarana pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Karena keberadaannya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, maka pengerlolaan sarana prasarana juga merupakan kegiatan yang sangat penting di sekolah. Perencanaan, pengadaan, pengaturan, penggunaan, dan penghapusan merupakan langkah-langkah yang diperlukan dalam proses pengadaan dan pemanfaatan sarana prasarana sekolah.

Kegiatan yang dilakukan juga termasuk dalam faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru seperti melakukan kegiatan pelatihan kkg yang diadakan oleh pemerintah, kegiatan baca Al-Qur'an, Kajian rutin, dan undangan guru dari luar dalam kegiatan *native Speaker* untuk kelas ICP. Hal tersebut juga merupakan ssalah satu faktor yang membuat pembelajaran disekolah berjalan dengan sukses.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, memaparkan data dan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti tentang model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, sebagai berikut beberapa kesimpulan:

1. Model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom wage Sidoarjo memiliki kemampuan untuk memutuskan segala sesuatu tanpa sepihak dan harus dilakukan dalam musyawarah mufakat, dapat memecahkan masalah, memiliki sifat menjaga antara satu sama lain, mampu memberikan bimbingan dan arahan terhadap guru dan karyawannya, pandai komunikasi, serta mampu memberikan motivasi dan evaluasi. Kepala sekolah perempuan menerapkan model kepemimpinan nya dengan baik. Sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti teliti, bahwasannya model kepemimpinan Kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage ini menggunakan model kepemimpinan demokratis, yang selalu mementingkan dan mengedepankan musyawarah mufakat pada saat memutuskan segala sesuatu keputusan.
2. Penerapan strategi untuk meningkatkan kinerja guru ialah salah satu pendukung akan keberhasilan sekolah, maka dari itu kepala sekolah mengadakan beberapa program yang sudah dilaksanakan di setiap jadwal nya. seperti pemberian pelatihan, mengikuti seminar, melakukan kegiatan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

mengaji dan mengahafal bersama Al-Qur'an. Hal ini sudah dilakukan secara konsisten, sukses, dan sesuai dengan harapan.

3. Setiap adanya program kerja pasti ada factor penghambat dan pendukung yang di hadapi begitu dengan penerapan strategi kompetensi kinerja guru di sekolah, beberapa factor penghambat antara lain adanya perbedaan pendapat, perbedaan pemahaman, serta banyak nya kegiatan yang dilakukan dan harus dilakukan secara berdekatan tetapi hal itu semua tidak membuat para guru dan karyawan lengah akan dari tanggung jawabnya, hal ini bisa diatasi dan pada akhirnya dapat dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk factor pendukung sendiri adanya penambahan fasilitas pendukung kinerja guru, sarana dan prasarana, SDM guru, banyak nya pelatihan yang diberikan,serta diberikan nya reward juga salah satu factor yang membuat guru semakin produktif dan meningkat kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dapat menjadi contoh bagi kepala sekolah perempuan, sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif dan mengembangkan komunikasi yang efektif dalam peran kepemimpinan mereka. Hal ini akan memungkinkan pengembangan hubungan yang akan memastikan pekerjaan berjalan lancar dan sesuai rencana.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

2. Salah satu penunjang keberhasilan kepemimpinan seseorang adalah strategi peningkatan kinerja guru. Jika strategi tersebut diterapkan dengan benar, maka akan berdampak pada peningkatan guru.
3. Kepada para guru akan harus lebih faham apa yang telah dijelaskan dan ditentukan untuk program kerja yang telah ditetapkan agar lebih cepet.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Surya. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jiaganis* 3, no. 2 (2018): 1–17.

Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (2017): 14–23.

Bachri, Bachtiar S. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif." *Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010): 46–62.

Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.

Dayana, Dayu. "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA AL- Khoiriyyah Semarang." *Wali Songo Institutional Repository*, 2018. http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pjx.sagepub.com/lookup/doi/10.

Dini, Ahmad. "Supervisi Kepala Sekolah." Jakarta Selatan: Kreasi Cendekia Pustaka, 2019.

E, Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Eagly, Alice H, and Blair T Johnson. "Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis." *Psychological Bulletin* 108, no. 2 (1990): 233–256. https://opencommons.uconn.edu/chip_docs/11.

Faruq, M Saunan Al. "Pernadingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di SDN Se-Kabupaten Lamongan." *Perbandingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dan Perempuan Di Sdn Se-Kabupaten Lamongan* 01, no. 01 (2016): 1–9. file:///C:/Users/fatih/Downloads/Documents/14605-Article Text-18616-1-10-20160407.pdf.

Firda. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura," 2020.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Fitriani, Annisa. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *Jurnal Tapis* 11, no. 2 (2015): 23. http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIs/article/view/845.

Gunawan, Imam. "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah?" *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik* 1, no. 1 (2015): 305-312. http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/36_Imam-Gunawan-AP.pdf.

Hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi." *At-Taqaddum* 8, no. 1 (2016): 21.

Hidayatullah, Rahmat. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP Dan Mts Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng" (2018): 21. http://eprints.unm.ac.id/11556/.

Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–1027.

Jayusman, Iyus, and Oka Agus Kurniawan Shavab. "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah." *Jurnal Artefak* 7, no. 1 (2020): 13.

Khoirunnisa, Rizqi, and Utami Widiati. "Teachers' Leadership and Students' Motivation to Learn English." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 5, no. 11 (2021): 1671.

Kristiyanti, Eutrovia Iin, and Muhyadi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, SMPKN 1 Tempel)." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2015): 37–49.

Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana* 3, no. 2 (2016): 151–160.

Lyonga, Ngemunang Agnes Ngale. "Principals' Leadership Needs for Effective Management of Secondary Schools in Meme and Fako Divisions of Cameroon." *International Journal of Education Policy and Leadership* 18, no. 1 (2022).

Mane Mbeu, La Ode, and Anawar Anwar. "Pengembangan Model Kepemimpinan

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Kepala Sekolah Yang Efektif." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 2 (2011): 215–224.

Maulida, Yusni, and Sinta Ramaiyanti. "Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas." *Jurnal El-Riyasah* 12, no. 1 (2021): 1–25.

Musfi'ah, Ilya, Nur Kholis, and Hanun Asrohah. "Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pembangunan Karakter Siswa Perspektif Kepemimpinan Transformasional Di MTs Alif Laam Miim Surabaya." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022): 178–189.

Musyarapah, Helmiannor. "Implementasi Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SDIT Ihanul Amal Alabio." *Al falah* XVIII, no. 2 (2018): 198–230.

Nasional, Mentri Pendidikan. *Peraturan Mentri Pendidikan Nasional*. *Mentri Pendidikan Nasional*. Vol. 6, 2009. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/the-world-economy_9789264022621-en#.WQjA_1Xyu70%23page3%0Ahttp://www.sciencemag.org/cgi/doi/10.1126/science.1191273%0Ahttps://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subje.

Paulus Kurniawan, Kembar Sri Budhi. *Aspek Pemahaman Seorang Pemimpin*. Yogyakarta: ANDI, 2017.

Pratiwi, Nuning. "Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi." *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial* 1 (2017): 202–224.

Prof.Dr.Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Purwanti, Sri. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur." *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 210–224. http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal ajeng genap (03-04-13-12-01-42).pdf [accessed: November 7, 2013].

Purwanto, Anim, and Euis Evicasari. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Selama Pandemi Covid-19."

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Jurnal Basicedu 5, no. 6 (2021): 5706–5711.

Purwanto, Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Raco, Jozef. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.

Sasmita, Jumiati, and Said As'ad Raihan. "Kepemimpinan Pria Dan Wanita." *Proceeding of the 6Th Ncfb and Doctoral Colloquium* (2014): 225–239.

Setiyati, Sri. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal pendidikan teknologi dan kejurusan* 22, no. 2 (2014): 63–70.

Sitawati, Anita Diyah. "Aspek-Aspek Employe Engagement Guru Dilihat Dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Sosio e-Kons* 13, no. 3 (2021): 145–157.

Sodiah, Haidir, Heru Setiawan. "Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Aktualita, Jurnal penelitian sosial dan keagamaan* 11, no. 1 (2021): 31–43.

Sri Banun, Yusrizal, Nasir Usman. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Negeri 5 Salatiga." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 137–147.

Sri Utaminingsih, Soewarto Hardhienata, Dan, and Oding Sunardi. "Peningkatan Kinerja Guru." Tanggerang Selatan: Pascal Book, 2022.

Sunardi. "Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 9, no. 6 (2015): 800–808.

Suprayetno, Ida Ayu Brahmasari dan Agus. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen & kewirausahaan* 10, no. 2 (2008): 124–135.

Syadzili, Muhamad Fatih Rusydi. "Model Kepemimpinan Dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam." *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman* 04, no. 02 (2018): 128–138. http://ejurnal.staiha.ac.id/index.php/cendekia/article/view/54/54.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Usman, Husaini. “Model Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.” *Cakrawala Pendidikan*, no. c (2015): 322–333.

Wahyuni, Sri. “Model Kepemimpinan Lembaga PAUD Kelas Menengah Berbasis Fullday School.” *JECED : Journal of Early Childhood Education and Development* 1, no. 2 (2019): 67–83.

Widodo, Hendro. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman.” *Pedagogia : Jurnal Pendidikan* 8, no. 1 (2019): 127–137.

Widyatmike Gede Mulawarman, Budi Raharjo, Zulkipli. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi Kasus Di Dua SD Kecamatan Muara Badak.” *Administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan* (2018).

Good Iman, Bad Iman: Civic Religion and National Integration in Britain Post 9/11. London: The Muslim World, 2006.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/