

**POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA GURU DI
SMP NEGERI 2 RANTO PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR**



Oleh:

**SAFRIZAL
NIM: 503 2017 044**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Akademik Magister
Prodi Magister Pendidikan Agama Islam
Pascasarjana IAIN Langsa**

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SAFRIZAL
NIM : 503 2017 044
Jenjang : Magister
Program Studi : Magister (S-2) Pendidikan Agama Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Naskah tesis ini bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bahwa naskah tesis ini bukan karya saya sendiri atau terdapat plagiasi di dalamnya, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Langsa, 12 Juli 2021
Saya yang menyatakan,

SAFRIZAL
SAFRIZAL
NIM: 503 2017 044



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PASCASARJANA**

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
GURU DI SMP NEGERI RANTO PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR

Nama : SAFRIZAL

NIM : 5032017044

Program Studi : Magister (S2) Pendidikan Agama Islam

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister.

Langsa, 12 Desember 2021
Direktur Pascasarjana

Dr. H. Zulkarnaini, MA
NIP. 19670311 199002 1 001

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

SIDANG MUNAQASYAH TESIS

Tesis Berjudul : POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
GURU DI SMP NEGERI RANTO PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR

Nama : SAFRIZAL

NIM : 5032017044

Program Studi : Magister (S2) Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui tim penguji Sidang Munaqasyah

Ketua : Dr. Basri, MA ()

Sekretaris : Burhanuddin Sihotang, MA ()

Penguji I :Dr. Muhaini, MA ()

II :Dr. Mohd. Nasir, MA ()

II :Dr. Zulfitri, MA ()

Diuji di Langsa pada tanggal 07 Oktober 2021

Pukul :09.00 - 11.00 WIB

Tempat : Ruang Aula Pascasarjana IAIN Langsa

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Ketua Program Studi Magister (S-2)
Pendidikan Agama Islam Pascasarjana
IAIN Langsa

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 2 RANTO
PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR**

Yang ditulis oleh:

Nama : SAFRIZAL
NIM : 503 2017 044
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Langsa untuk dilaksanakan ujian seminar hasil.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Langsa, 28 Juli 2021
Pembimbing,


Dr. H. BASRI BRAHIM, MA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Ketua Program Studi Magister (S-2)
Pendidikan Agama Islam Pascasarjana
IAIN Langsa

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 2 RANTO
PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR**

Yang ditulis oleh:

Nama : SAFRIZAL
NIM : 503 2017 044
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Langsa untuk dilaksanakan ujian seminar hasil.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Langsa, 12 Juli 2021
Pembimbing,


Dr. YUSAINI, S.Pd., M.Pd

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Arab	Nama	Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž'a'	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el

م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha'	h	h
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعدين	ditulis	muta' aqqidîn
عدة	ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan "h".

كرامة الأولياء	ditulis	karâmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat fathah, kasrah, çammah, ditulis dengan tanda t.

زكاة الفطر	ditulis	zakât al-fitri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-----	fathah	a	a
-----	kasrah	i	i
-----	çammah	u	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	â jâhiliyyah
fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	â yas'â

kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	î karîm
ḍammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	û furûḍ

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai bainakum
fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti oleh Huruf Qamariyyah

القران	ditulis	al-Qur'ân
القياس	ditulis	al-qiyâs

b. Bila diikuti oleh Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	as-samâ'
الشمس	ditulis	asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	ditulis	żawî al-furûḍ
أهل السنة	ditulis	ahl as-sunnah

Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur

Safrizal

Safrizal. 2021. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Tesis, Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Langsa. Pembimbing: (I) Dr. H. Basri Ibrahim, MA., (II) Dr. Yusaini, S.Pd., M.Pd.

Abstrak

Pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memimpin sekolah secara teori dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dalam mengajar, karena dengan pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik tersebut mampu menciptakan iklim sekolah yang aman dan dinamis. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru, hambatan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru dan respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif jenis studi kasus. Instrumen pengumpulan data menggunakan instrumen wawancara. Analisis data menggunakan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*verifikasi/conclusion drawing*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru adalah mempunyai pola yang baik, seperti pola demokratis, birokrat, *missionary* (misionaris), *developer* (pembangun), dan pola *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak), hambatan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru adalah kadang-kadang masih kurang tepatnya penggunaan pola kepemimpinan yang gunakan oleh kepala sekolah, masih minimnya pemahaman kepala sekolah tentang kualitas kehidupan kerja guru, masih ada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajari siswa di sekolah, kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sebatas mengajar saja tetapi tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya, dan respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah adalah sangat senang dan suka dengan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dan guru menjadi tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya karena perasaan tidak takut terhadap kehadiran kepala sekolah ketika guru sedang melaksanakan tugasnya.

Kata kunci: pola kepemimpinan kepala sekolah, kualitas kehidupan kerja guru

Principal's Leadership Pattern on the Quality of Work Life of Teachers at SMP Negeri 2 Ranto Peureulak East Aceh Regency

Safrizal

Safrizal. 2021. *Principal's Leadership Pattern on the Quality of Work Life of Teachers at SMP Negeri 2 Ranto Peureulak East Aceh Regency*. Thesis, Study Program of Islamic Studies, Post Graduate Program of Langsa State Institute of Islamic Studies. Advisors: (I) Dr. H. Basri Ibrahim, MA., (II) Dr. Yusaini, S.Pd., M.Pd.

Abstract

A good principal's leadership pattern in leading schools in theory can improve the quality of teacher's work life in teaching, because with a good principal's leadership pattern is able to create a safe and dynamic school climate. The problems studied in this study are the principal's leadership pattern on the quality of teacher's work life, the principal's obstacles to improving the quality of the teacher's work life and the teacher's response to the principal's leadership pattern. This research approach is a qualitative case study type. The data collection instrument used an interview instrument. Data analysis uses data reduction, data display and conclusion drawing. The results showed that the principal's leadership pattern on the quality of teacher's work life was to have a good pattern, such as democratic, patterns, bureaucrats, missionaries, developers (builders), and benevolent autocrat patterns (wise autocrats), the principal's barriers to improvement, the quality of teacher's work life is sometimes still less precise in the use of leadership patterns used by school principals, there is still a lack of understanding of principals about the quality of teacher's work life, there are still teachers who are less concerned about the quality of their in teaching student in schools, lack of available facilities and adequate infrastructure and there are still teachers who carry out their duties only to teach but do not participate in other school activities, and the teacher's response to the principal's leadership pattern is that they are very happy and like the principal's leadership pattern in improving the quality of teacher work life and the teacher becomes calm and comfortable in carrying out his duties because he is not afraid of the presence of the principal when the teacher is carrying out his duties.

Keywords: principal's leadership pattern, quality of teacher's work life

نمط القيادة للمدير بشأن جودة الحياة العملية للمعلمين

في س م ف نيجري ٢ رنتو فورولك منطقة شرق أتشيه

سفر يزال

سفر يزال. ٢٠٢١. نمط القيادة للمدير بشأن جودة الحياة العملية للمعلمين في س م ف نيجري ٢ رنتو فورولك منطقة شرق أتشيه. أطروحة، شعبه دراسة الإسلامية الماجستير، برنامج الدراسات العليا في معهد ولاية لانجسا الإسلامي. المستشار: (١) در. ح. بصري إبراهيم، ماجستير، (٢) در. يوسيني، ماجستير.

متخلص

يمكن لنمط القيادة الجيد للمدير في المدارس الرائدة من الناحية النظرية أن يحسن جودة حياة المعلم العملية في التدريس، لأنه مع وجود نمط قيادة جيد للمدير يكون قادرا على خلق مناخ مدرسي امن وديناميكي. المشاكل التي تمت دراستها في هذه الدراسة هي نمط القيادة للمدير على جودة حياة المعلم العملية، والعقبات التي تواجه المدير في تحسين نوعية الحياة العملية للمعلم واستجابة المعلم لنمط القيادة للمدير. نصح البحث هذا هو نوع دراسة الحالة النوعية. استخدمت اداة جمع البيانات اداة المقابلة. تحليل البيانات باستخدام تقليل البيانات (البيانات التخفيض)، عرض البيانات واستخلاص النتائج (التحقق/رسم الاستنتاج). أظهرت النتائج أن النمط القيادي للمدير على جودة الحياة العملية للمعلم هو أن يكون له نمط جيد، مثل الأنماط الديمقراطية، والبيرو قراطيين، والمبشرين (المبشرين)، والمطورين (البناء)، وأنماط المستبدن الخزيين (المستبدن الحكماء)، وأنماط المدير. العوائق التي تحول دون التحسين لا تزال جودة الحياة العملية للمعلم في بعض الأحيان غير دقيقة في استخدام أنماط القيادة التي يستخدمها مديرو المدارس، ولا يزال هناك نقص في فهم المديرين لجودة الحياة العملية للمعلم، ولا يزال هناك مدرسون أقل اهتماما بما جودة عملهم في تعليم الطلاب في المدارس، ونقص المرافق المتاحة والبنية التحتية الملائمة ولا يزال هناك مدرسون يؤدون واجباتهم فقط للتدريس ولكن لا يشاركون في الأنشطة المدرسية الأخرى، واستجابة المعلم لنمط القيادة للمدير هي أنهم سعداء للغاية ويحبون نمط القيادة للمدير في تحسين نوعية حياة عمل المعلم ويصبح المعلم هادنا ومرحبا في أداء واجباته لأنه لا يخشى حضور المدير أثناء قيام المعلم بواجباته.

الكلمات الأساسية: نمط قيادة المدير، نوعية الحياة العملية للمعلم

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis ucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Swt., Yang Maha Kuasa karena kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap mahasiswa pascasarjana di akhir masa perkuliahannya.

Selawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad Saw., yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis bersyukur kepada *Ilahi Rabbi* yang telah memberikan hidayah dan Inayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul **Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur** dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan dan bimbingan pembimbing tesis saya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku pembimbing pertama dan Bapak Dr. Yusaini, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing kedua dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu untuk mengoreksi dan memberikan saran-saran selama penyusunan tesis ini.

2. Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam, yakni Bapak Dr. Muhaini, MA, para dosen yang telah mendidik saya, serta seluruh Civitas Akademik yang banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan Tinggi hingga selesai.

Selain dari pada itu, saya tidak dapat menghaturkan terima kasih yang tidak terhingga, kepada:

1. Ucapan terima kasih saya kepada Ayahanda M. Jamil Usma dan Ibunda Muslamah tercinta, yang telah berjasa besar dalam hal mendidik, membimbing, memotivasi dan mendo'akan agar studi ini selesai sehingga saya menjadi anak yang shaleh serta ta'at kepada Allah.
2. Abang (Khairul Azmi dan Zulbahri), adik (Ibnu Azhar dan Fitriani), keponakan (Muhammad Sabil), ana-anak tersayang, di antaranya Masthura, Tazkia Humaira, Lathifah dan Muhammad Uwais, tersitimewa buat isteri tercinta, yakni Samsuarni, serta seluruh keluarga besar yang tak henti-hentinya memberikan semangat serta do'a agar selalu menjadi pribadi yang kuat, sabar dan *istiqamah* dalam menghadapi saat-saat sulit dalam masa penyelesaian program S-2 di IAIN Langsa.
3. Rekan-rekan sahabat seperjuangan khususnya PAI Unit 3 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang tidak bosan-bosannya selalu memberikan semangat dan motivasi agar tesis ini dapat terselesaikan.
4. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak lain yang berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam kelancaran penulisan tesis ini. Hanya rasa syukur yang dapat dipanjatkan kepada Allah Swt., yang telah memberikan anugerah-Nya dalam penyusunan tesis ini. Sekali lagi

penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada pihak yang telah membantu atas kelancaran tesis ini, semoga usaha tersebut dicatat sebagai bentuk amal kebaikan dan mendapat balasan yang setimpal dari-Nya. Amiin.

Tesis ini telah tersusun sedemikian rupa, namun kekurangan dan kejanggalan masih juga didapati. Maka penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang.

Semoga tesis ini akan besar manfaatnya bagi para pembaca, dengan harapan untuk dapat meningkatkan kualitas iman, Islam dan ikhsan dalam mencapai ketaqwaan kepada Allah Swt. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Langsa, 12 Juli 2021
Penulis,



SAFRIZAL

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Terdahulu	6
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II : LANDASAN TEORI.....	11
A. Pola Kepemimpinan	11
1. Pengertian Pola Kepemimpinan	11
2. Indikator Kepemimpinan	13
3. Gaya Kepemimpinan.....	14
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah	16
1. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	16
2. Peran Kepala Sekolah	17
3. Indikator Kompetensi Kepala Sekolah	19
4. Pengelolaan Sekolah	21
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Islam	23
C. Kualitas Kehidupan Kerja Guru.....	26
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	26
2. Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja	29
3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	30
4. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja	32
5. Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja	33
6. Usaha Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja	34
7. Kualitas Kehidupan Kerja dalam Perspektif Islam	35
D. Kerangka Teori	37
BAB III : METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
B. Kehadiran Peneliti	41
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	42

D. Data dan Sumber Data	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	46
G. Keabsahan Data	47
H. Tahap-tahap Penelitian	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Lokasi Penelitian.....	51
B. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru	60
C. Hambatan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja Guru.....	68
D. Upaya Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja Guru.....	71
E. Respon Guru tentang Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	74
BAB V : PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran-saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.1	Keadaan Dewan Guru SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	54
4.2	Keadaan Siswa SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	55
4.3	Keadaan Tenaga Administrasi SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	56
4.4	Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Wawancara dengan Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	83
2. Daftar Wawancara dengan Dewan Guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	84
3. Lembar Observasi tentang Pola Kepemimpinan Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	85
4. Lembar Observasi tentang Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	86
5. Surat Keputusan Direktur Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa	87
6. Surat Permohonan Izin Mengadakan Penelitian dari Direktur Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa	88
7. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur	89

DAFTAR SINGKATAN

SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SMPIT	: Sekolah Menengah Pertama Ilmu Teknologi
MTs	: Madrasah Tsanawiyah
SDN	: Sekolah Dasar Negeri
MI	: Madrasah Ibtidaiyah
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
UAS	: Ujian Akhir Sekolah
UU	: Undang-Undang
PP	: Peraturan Pemerintah
Permenag	: Peraturan Menteri Agama
Permendiknas	: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
RI	: Republik Indonesia
QS	: Quran Surat
HR	: Hadits Riwayat
Dkk	: Dan Kawan-kawan
PAUD	: Pendidikan Anak Usia Dini
FKIP	: Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan
UIN	: Universitas Islam Negeri
Prodi	: Program Studi
PGRI	: Persatuan Guru Republik Indonesia
Vol	: Volume
No	: Nomor
Hal	: Halaman
Cet	: Cetakan
TT	: Tanpa Tahun
SAW	: <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
SWT	: <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
QWL	: <i>Quality of Work Life</i> (Kualitas Kehidupan Kerja)
M ²	: Meter persegi (Luas)
KM	: Kilo Meter
NRS	: Nomor Rutin Sekolah
NSS	: Nomor Statistik Sekolah
SK	: Surat Keputusan
IMTAK	: Iman dan Takwa
IPTEK	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
S.Pd	: Sarjana Pendidikan
S.Pd.I	: Sarjana Pendidikan Islam
A.Ma	: Ahli Muda
SE	: Sarjana Ekonomi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan secara mikro sangat ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah. Pendidikan merupakan masalah penting yang harus mendapatkan perhatian dari semua pihak, mengingat pentingnya pendidikan dalam meningkatkan taraf hidup dan kecerdasan kehidupan bangsa maka sudah selayaknya pemerintah mengarahkan perhatian khusus terhadap mutu pendidikan dan perluasan kesempatan belajar ke jenjang yang lebih tinggi bagi guru.

Kesempatan pendidikan lanjutan bagi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dihadapkan pada tantangan untuk dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawab bagi kelangsungan pembangunan bangsa.

Peran utama dalam menjalankan pola manajemen sekolah terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitas sekolah, baik secara bersama-sama maupun individu. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolah. Kepala sekolah selalu dihadapkan pada tantangan untuk melakukan perubahan dan pengembangan pendidikan secara berencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu kelulusan. Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan.

Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan fungsi dari manajemen. Kepala sekolah harus dapat mengelola sekolahnya agar mampu berkembang dari waktu ke waktu. Kemampuan memimpin oleh kepala sekolah adalah hal terpenting di dalam sebuah sistem sekolah menengah tingkat pertama. Murniati mengatakan, bahwa “Kepemimpinan menjadi strategis dan sifatnya krusial dalam tugas dan wewenang yang melekat pada jabatan kepala sekolah, mutu persekolahan sangat dipengaruhi oleh mutu kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah bermutu menjadi tuntutan *stakeholder*”.¹

Dalam kepemimpinan pendidikan, pemimpin harus percaya bahwa mereka dapat bekerja serta memiliki kemampuan dan potensi maksimal yang dapat bermanfaat bagi sekolah. Hal itu akan terjadi asalkan situasi dan kesempatan untuk berbuat kreatif dijamin oleh pemimpin. Tugas dan fungsinya yang sangat strategis ini menuntut adanya kreatifitas yang tinggi dari seorang kepala sekolah, yaitu dengan menerapkan seluruh ide dan gagasan yang telah diperoleh dari hasil rapat para guru dan dewan pengawas sekolah agar tercipta mutu pendidikan yang diharapkan secara bersama. Dengan demikian, untuk menjadi kreatif dan inovatif seorang kepala sekolah harus memiliki setidaknya dua variabel penting, yakni ide dan karya. Sebuah ide dan gagasan tanpa karya nyata hanya akan melahirkan angan-angan dan tidak terciptanya perubahan, begitu juga sebaliknya jika sebuah karya tanpa gagasan baru hanya akan menciptakan sebuah kemunduran.²

¹AR. Murniati, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Cet. I, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2013), hal. 133.

²Bahori Muslim, dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan*, dalam *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, ISSN 2303-2952, e-ISSN 2622-8491, Universitas PGRI Palembang, Indonesia, Email: bahorimuslim0@gmail.com, Website: <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita>, Vol. 9, No. 1, Juni 2020, hal. 4.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sebuah sekolah harus mempunyai pola yang baik demi terciptanya suasana sekolah yang aman dan nyaman terhadap semua elemen sekolah, baik terhadap tenaga kependidikan maupun terhadap guru. Efektifnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah terletak pada pola yang dijalankan, sehingga dewan guru dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik.

Dewan guru mampu menjalankan tugasnya dalam mengajar dengan baik apabila mempunyai kualitas kehidupan kerja guru dalam mengajar yang baik pula. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berkewajiban memberikan kesejahteraan kehidupan kepada guru agar dapat melangsungkan proses pembelajaran secara optimal. Salah satu cara yang pasti dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja (mengajar) guru dengan baik adalah melalui pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang baik pula.

Psikologi kepemimpinan menyatakan, bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan pola kepemimpinan yang efektif dalam menjamin kesejahteraan dan kualitas kehidupan bawahan (guru), agar para pengikut (bawahannya) mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan pimpinannya. Yang dimaksud pengikut atau bawahan dalam hal ini adalah guru dan tenaga kependidikan lainnya. Guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, karena ia memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar.³

³Syafruddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Cet. I, (Jakarta: Ciputat Press, 2012), hal. 7.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah harus dapat mengembangkan pola kepemimpinan yang efektif dan efisien sehingga kualitas kehidupan kerja guru dalam mengajar akan lebih baik dari sebelumnya. Dengan baiknya pola pimpinan kepala sekolah, maka dewan guru akan bekerja dengan baik dalam mengajari para siswa di sekolah. Kualitas kehidupan dewan guru dalam mengajar dapat meningkat apabila kepala sekolah dalam memimpin sekolah mempunyai pola kepemimpinan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kebijakan yang baik dalam memimpin. Pola kepemimpinan kepala sekolah akan turut memberikan kontribusi pada praktek-praktek profesionalisme guru. Kualitas kehidupan kerja (mengajar) guru yang terjadi akibat persepsi terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah yang didasarkan pada harapan dan kebutuhan para guru terhadap kebijakan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan pra penelitian, peneliti mendapatkan informasi bahwa di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, kepala sekolah kurang peduli terhadap kualitas kehidupan guru dalam melangsungkan proses pembelajaran terhadap siswa di sekolah, kepala sekolah juga kurang memiliki pola yang baik dalam memimpin sekolah, kurang memiliki kebijakan-kebijakan dalam mengambil suatu keputusan, sehingga kualitas kehidupan kerja dewan guru terabaikan.⁴

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mendalam tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kehidupan kerja dewan guru, yang dituangkan dalam sebuah penelitian/tesis dengan judul “Pola

⁴Hasil Wawancara dengan Fitriani, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 19 April 2021.

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur”.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur?
2. Apa saja hambatan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur?
3. Bagaimana respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
2. Untuk mendeskripsikan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
3. Untuk mendeskripsikan respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Sementara kegunaan yang ingin dicapai dalam penulisan dan pembahasan ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan mendapatkan pengetahuan yang jelas dan mendalam tentang pola kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas kehidupan kerja guru yang diberikan kepala sekolah kepada dewan guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi peneliti lain yang hendak mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah penelitian ini.

D. Kajian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari tinjauan penelitian yang relevan/kajian terdahulu. Penulis menemukan penelitian-penelitian terdahulu, di antaranya yang telah dilakukan oleh:

Ujang Wahyudin, dkk (2018) meneliti tentang "*Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Akhlak Peserta Didik di SMPIT El-Ma'mur*". Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan kepala SMPIT El-Ma'mur dalam membangun akhlak islami peserta didik adalah termasuk jenis pemimpin yang unik, dengan sistem pola kombinasi yakni perpaduan antara tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan transformasional dan tipe kepemimpinan otoriter dalam tingkatan rendah. Tipe demokratis, tipe transformasional dan tipe otoriter sebagai pola alternatif fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi jika diperlukan. Akan tetapi tipe demokratis dan tipe transformasional diprioritaskan sebagai dasar utama kepala sekolah dalam

memutuskan setiap kebijakan atau keputusan yang dibuat, baik yang strategis maupun yang non strategis.⁵

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Ujang Wahyudin dan kawan-kawannya dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang pola kepemimpinan kepala sekolah. Sementara perbedaannya bahwa Ujang Wahyudin dan kawan-kawannya melakukan penelitian yang membahas membangun akhlak peserta didik di SMPIT El-Ma'mur, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Wasik Fajar Rahmawati (2020) meneliti tentang "*Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*". Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah sebuah proses membimbing, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. Kinerja guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan dan menilai hasil belajar.⁶

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Wasik Fajar Rahmawati dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang pola kepemimpinan kepala sekolah. Sementara perbedaannya bahwa Wasik Fajar Rahmawati membahas kinerja guru, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang kualitas kehidupan kerja guru.

⁵Ujang Wahyudin, dkk, *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Akhlak Peserta Didik di SMPIT El-Ma'mur*, dalam Jurnal Tawazun, Volume 11, No. 1, Januari – Juni 2018.

⁶Wasik Fajar Rahmawati, *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, dalam Publikasi Ilmiah, (Surakarta: Prodi PAUD, FKIP Universitas Muhammadiyah, 2020).

Reni Saini Talib (2012) meneliti tentang “*Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado*”. Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa kinerja pimpinan kepala MTs Nurut Taqwa Manado memperlihatkan pola kepemimpinan demokratis, yang termasuk dalam kategori baik. Implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru banyak disenangi oleh pihak guru, karena selalu didahului dengan membuat suatu perencanaan (*planning*) yang baik. Faktor-faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kualitas dan kreativitas yang dimiliki oleh kepala madrasah serta hubungan kerja sama yang baik antara pimpinan madrasah dengan pihak guru dan pegawai, pimpinan juga menerapkan keteladanan, partisipasi, kebersamaan dan kepatuhan. Faktor penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah terbatasnya dana, sarana dan prasarana untuk keperluan kegiatan pelatihan peningkatan mutu kinerja guru, solusi yang dilakukan untuk mengatasinya, yaitu menjalin kerjasama yang baik dengan pihak yang berwenang dalam hal peningkatan kinerja guru terutama yang terkait dengan persiapan sarana dan prasarana serta dana yang dibutuhkan. Wujud pola kepemimpinan kepala MTs Nurut Taqwa Manado dari kinerja yang dimiliki oleh guru menunjukkan tingkat maksimal. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis kualitatif yang menunjukkan adanya semacam kekhawatiran guru akan kegagalan dalam tugas, merasa rugi bila meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.⁷

⁷Reni Saini Talib, *Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Makassar: Prodi Pendidikan Agama Islam, Program Pascasarjana, Fakultas UIN Alauddin Makassar, 2012).

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Reni Saini Talib dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang pola kepemimpinan kepala sekolah. Sementara perbedaannya bahwa Reni Saini Talib melakukan penelitian di madrasah yang membahas peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan di sekolah dan membahas tentang kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

E. Sistematika Pembahasan

Setiap karya tulis ilmiah memiliki sistematika penulisannya, begitu juga halnya dengan penulisan tesis ini. Adapun sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab, yakni:

Bab Pertama adalah pendahuluan, di antaranya berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah landasan teori, membahas tentang pola kepemimpinan, di antaranya pengertian pola kepemimpinan, indikator kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah, di antaranya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, peran kepala sekolah, indikator kompetensi kepala sekolah, pengelolaan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah menurut Islam. Kualitas kehidupan kerja guru, di antaranya pengertian kualitas kehidupan kerja, karakteristik kualitas kehidupan kerja, indikator kualitas kehidupan kerja, aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, usaha meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam perspektif Islam.

Bab ketiga berisikan tentang metode penelitian, di antaranya pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan tentang lokasi penelitian, pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru, hambatan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru, upaya kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru dan respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah.

Bab kelima mengenai penutup yang di dalamnya berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pola Kepemimpinan

1. Pengertian Pola Kepemimpinan

Pola kepemimpinan merupakan cara (gaya atau model) yang terdapat pada seorang pemimpin dalam memimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya melaksanakan tugas sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Pola kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan terhadap bawahannya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan, bahwa pengertian pola adalah “Sistem; cara kerja; bentuk (struktur) yang tetap”.⁸ Sementara arti kepemimpinan adalah “Perihal pemimpin; cara memimpin”.⁹ Kepemimpinan diartikan juga dengan “Proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan”.¹⁰ Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹ Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku individu-individu, pengaruh tersebut berupa motivasi, arahan atau petunjuk sehingga mencapai apa yang telah ditetapkan.¹²

⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Cet. III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 884-885.

⁹*Ibid.*, hal. 874.

¹⁰Dadang Suhardan, *Manajemen Pendidikan*, Cet. IV, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 125.

¹¹Mona Bonita & Anjar Mukti Wibowo, *Pola Kepemimpinan di Pondok Modern Babussalam Desa Mojoreto Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Tahun 2008-2013*, dalam *Jurnal Agasty*, Vol. 04, No. 02, Juli 2014, hal. 139.

¹²*Ibid.*

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan sugesti untuk memutar roda pemberdayaan organisasi tersebut, yang berarti peran sentral dalam organisasi tidak pernah lepas dari kinerja seorang pemimpin untuk menggerakkan potensi-potensi yang ada dalam organisasi, sehingga pemimpin harus mempunyai power untuk menggerakkan organisasi yang dipimpinnya.

Asmanah Rohmatun Sholehah dan kawan-kawannya mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.¹³

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa pola kepemimpinan merupakan cara yang ditempuh oleh seseorang pimpinan sebagai titik pusat dari proses yang terjadi dalam kelompok, kepribadian yang menonjol, seni membentuk kepatuhan, penggunaan pengaruh pimpinan, perbuatan atau perilaku, suatu bentuk ajakan dan hubungan kekuasaan antara pimpinan dan bawahan, sebagai media untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu proses perbedaan peran pimpinan dan bawahan, serta sebagai penggerak awal tata hubungan kerja.

¹³Asmanah Rohmatun Sholehah, *Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan*, dalam *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Volume 1, Nomor 1, 2016, 69-84, hal. 72.

2. Indikator Kepemimpinan

Untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai tolak ukurnya. Adapun yang menjadi tolak ukur sebagai indikator dari seorang pemimpin seperti yang dipaparkan oleh Kartono berikut ini:

1. Kekuasaan.
2. Kewibawaan.
3. Kemampuan.¹⁴

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat dipahami bahwa indikator yang terdapat pada seorang pemimpin sebagai kepala sekolah itu adalah kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan.

Kekuasaan merupakan kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Kekuasaan sebagai kekuatan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah sekolah. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. Kewibawaan merupakan kharisma setiap pimpinan sekolah dalam bertindak dan bertingkah laku. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Kemampuan sebagai kesanggupan seorang pimpinan sebagai kepala sekolah dalam mengatur sebuah sekolah.

¹⁴Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cet. II, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 31.

3. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam memimpin sebuah sekolah sering kali menggunakan pola atau caranya sendiri yang menandakan seorang pemimpin berbeda dengan bawahannya. Pola yang khas tersebut sering dinamakan dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, maka yang menjadi gaya kepemimpinan dari setiap pemimpin adalah:

1. Gaya kepemimpinan otokratis
2. Gaya kepemimpinan demokratis
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire*.¹⁵

Gaya kepemimpinan otokratis ini meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah merupakan segala-galanya. Guru, staf dan pegawai lainnya dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah kepala sekolah. Oleh karena itu, guru, staf dan pegawai lainnya hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat bagi kepala sekolah. Posisi tersebut tidak memungkinkan kepala sekolah serta guru, staf dan pegawai lainnya terlibat dalam soal keorganisasian sekolah. Gaya kepemimpinan otokratis memandang bahwa segala sesuatunya ditentukan oleh kepala sekolah sehingga keberhasilan sekolah terletak pada kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan demokratis menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat, sehingga guru, staf dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini memandang guru, staf dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah memiliki tanggung

¹⁵Mona Bonita & Anjar Mukti Wibowo, *Pola...*, hal. 144.

jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf dan pegawai lainnya.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* (kendali bebas) adalah pemimpin yang memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, tidak ada pengarahan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf dan pegawai lainnya. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf dan pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya.¹⁶

Sementara menurut Kartono, bahwa seorang pemimpin kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya *deserter* (pembelok), memiliki sifat bermoral rendah, tanpa pengabdian, tidak ada keterlibatan, tanpa loyalitas, dan ketaatan yang sukar diramalkan.
2. Gaya birokrat, memiliki sifat kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, disiplin, cermat dan keras.
3. Gaya *missionary* (misionaris), sifatnya terbuka, penolong, lembut hati dan ramah.
4. Gaya *developer* (pembangun), memiliki sifat kreatif, dinamis, inovatif, melimpahkan wewenang dengan baik dan menaruh kepercayaan pada bawahannya.
5. Gaya otokrat, sifatnya keras, mau menang sendiri, keras kepala dan sombong.
6. Gaya *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak), sifatnya lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir dan besar rasa keterlibatan diri.

¹⁶Euis Kartini & Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 178-179.

7. Gaya *kompromiser* (kompromis), sifatnya tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.¹⁷

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa yang termasuk ke dalam pola/gaya seorang pemimpin adalah pola kepemimpinan otokratis, demokratis, *laissez faire* (kendali bebas), *deserter* (pembelok), birokrat, *missionary* (misionaris), *developer* (pembangun), *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak) dan *kompromiser* (kompromis).

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang telah memenuhi syarat baik berdasarkan pengetahuan maupun kemampuannya, tentu harus siap untuk dibebani beberapa tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sekolah dengan baik. Danim dan Suparno menyebutkan ada beberapa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola sekolah, di antaranya:

1. Mengelola seluruh sumber daya manusia, fasilitas dan dana.
2. Membuat keputusan.
3. Menjadi teladan baik bagi guru, staf dan siswa.
4. Menyelenggarakan tugas-tugas administrasi.
5. Melakukan inovasi.
6. Melaksanakan tugas sebagai supervisor atau penyedia.
7. Melaksanakan tugas sebagai pencipta kondisi yang kondusif untuk belajar.
8. Melaksanakan tugas selaku pembimbing guru, staf administrasi dan siswa.¹⁸

Kepala sekolah tidak bisa memilih aspek tertentu untuk dikerjakan, karena masing-masing aspek mendukung satu sama lainnya. Tugas yang berat bagi kepala

¹⁷Kartini Kartono, *Pemimpin...*, hal. 69.

¹⁸S. Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Cet. I, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal. 28.

sekolah, karena tidak hanya melaksanakan program-program sekolah tetapi segala perilaku, kepribadian dan ucapannya menjadi perhatian bagi seluruh warga masyarakat sekolah, sehingga mengharuskan segala yang nampak dari dalam dirinya harus tetap baik dan bermartabat. Kualitas kehidupan kerja guru dapat terwujud manakala kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan optimal.

2. Peran Kepala Sekolah

Proses pelaksanaan belajar mengajar yang efektif dan kualitas kehidupan kerja guru yang optimal tidak terlepas dari peran yang dipikul oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah. Dengan demikian, maka peranan yang melekat pada kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah adalah:

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik).
2. Kepala sekolah sebagai *manager*.
3. Kepala sekolah sebagai *administrator*.
4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*.
5. Kepala sekolah sebagai *leader*.
6. Kepala sekolah sebagai *innovator*.
7. Kepala sekolah sebagai *motivator*.¹⁹

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) haruslah memiliki strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan keprofesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Pendidik adalah orang yang mendidik. Mendidik sendiri diartikan sebagai pemberian Latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran

¹⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 98-120.

sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan bersama, yaitu pencapaian kualitas hidup yang lebih baik.

Kepala sekolah dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

Sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik. Artinya, kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras, dalam memberdayakan potensi sumber daya sekolah, menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Oleh karena itu, guna mewujudkan sekolah yang bermutu, maka kepala sekolah berperan sebagai supervisor.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu membcrikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Kepala sekolah perlu melakukan banyak inovasi terutama bagi sekolah yang dipimpinnya. Inovasi dilakukan dalam rangka mengikuti setiap perubahan zaman dan perubahan sosial di masyarakat.

Kepala sekolah harus terus menciptakan semangat kerja bawahan selain juga semangat kerja untuk diri sendiri. Motivasi yang tinggi akan memunculkan kesadaran, lalu kesadaran akan menghasilkan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sebuah sekolah adalah kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan kepala sekolah sebagai *motivator*.

3. Indikator Kompetensi Kepala Sekolah

Indikator kompetensi guru maupun kepala sekolah sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, adalah:

1. Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:
 - a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
 - b. Pemahaman terhadap peserta didik.
 - c. Pengembangan kurikulum/silabus.
 - d. Perancangan pembelajaran.
 - e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
 - f. Evaluasi hasil belajar.
 - g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
2. Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan kepribadian yang:
 - a. Mantap.

- b. Stabil.
 - c. Dewasa.
 - d. Arif dan bijaksana.
 - e. Berwibawa.
 - f. Berakhlak mulia.
 - g. Menjadi tauladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - h. Mengevaluasi kinerja sendiri.
 - i. Mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
- a. Berkomunikasi lisan dan tertulis.
 - b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
 - c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik.
 - d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional, ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:
- a. Konsep, struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
 - b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
 - c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
 - d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- e. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.²⁰

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa indikator kompetensi seorang kepala sekolah sama juga halnya dengan indikator yang dimiliki oleh guru, yaitu indikator di bidang kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan indikator kompetensi di bidang profesional. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah dan kualitas kehidupan kerja guru yang lebih baik.

4. Pengelolaan Sekolah

Kata pengelolaan disebut juga dengan manajemen, yang berarti pengaturan atau pengurusan. Manajemen sekolah merupakan proses mengelola sekolah melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sekolah agar mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.²¹ R. George dan W. Leslie mengartikan manajemen dengan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.²² Pengelolaan atau manajemen adalah suatu proses, sedangkan manajer adalah orang yang melakukan proses atau yang mengatur proses tersebut sehingga tercapai sebuah tujuan. Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi manajemen yang ditampilkan oleh seorang manajer/pemimpin, yaitu:

1. Perencanaan (*planning*).

²⁰Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

²¹Muhammad Nur, dkk, *Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie*, dalam Jurnal Administrasi Pendidikan, Banda Aceh: Prodi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, ISSN 2302-0156, pp. 93-103, Volume 4, Nomor 1, Februari 2016, hal. 95.

²²R. George dan W. Leslie, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 1.

2. Pengorganisasian (*organizing*).
3. Penggerakan.
4. Pengkoordinasian.
5. Pengawasan (*controlling*).

Perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama suatu jangka waktu yang akan datang dari apa yang dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai. Perencanaan berarti sesuatu yang belum terjadi, tetapi jalannya sesuatu itu sudah ditentukan namun tidak semuanya tepat seperti yang direncanakan.²³

Pengorganisasian adalah mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.²⁴

Penggerakan sama dengan pengarahan. Mengarahkan adalah suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok sehingga melalui tugas-tugas, mereka dapat terpenuhi tujuan pribadi dan kelompoknya.²⁵

Pengkoordinasian berarti menjaga agar tugas-tugas yang telah dibagi tidak dikerjakan menurut kehendak yang mengerjakan saja, tetapi menurut aturan sehingga tujuan dapat tercapai.²⁶

Pengawasan merupakan kegiatan membandingkan atau mengukur yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar atau rencana-rencana

²³*Ibid.*, hal. 43.

²⁴*Ibid.*, hal. 9.

²⁵*Ibid.*, hal. 138.

²⁶Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cet. II, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 128.

yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan atau kontrol merupakan kegiatan terakhir dari fungsi pengelolaan (manajemen).²⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pengelolaan sekolah oleh seorang menejer/pemimpin/kepala sekolah terdapat beberapa fungsi, di antaranya manajemen berfungsi sebagai perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan, pengkoordinasian, dan manajemen berfungsi sebagai pengawasan (*controlling*).

5. Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Islam

Kepala sekolah merupakan orang yang bertanggungjawab pada suatu sekolah. Kepala sekolah dalam memimpin dewan guru di sekolah diharuskan memimpin secara demokratis, karena dengan bersifat demokratis sekolah akan maju dan mutu pendidikan juga berkualitas. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik apabila berpedoman kepada konsep kepemimpinan Islam, karena Al-Quran menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab maupun sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

الرِّجَالُ قَوْمُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ بِالصَّالِحَاتِ قُنْتُ
حَفِظْتُ لِلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَأَهْبِزُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَأَضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ
أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا. (النساء: ٣٤).

Artinya: "Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang shaleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah

²⁷N.S. Sutarno, *Manajemen Perpustakaan Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. III, (Jakarta: Sagung Seto, 2016), hal. 128.

telah memelihara (mereka). Wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka menaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar”. (Q.S. An-Nisak: 34).²⁸

Kepala sekolah bertanggungjawab sepenuhnya terhadap sekolah yang ia pimpin. Kepemimpinannya tersebut sebagai amanah dari masyarakat dan terutama sekali amanah dari Allah Swt, sehingga di kemudian hari akan dimintai oleh Allah Swt., pertanggungjawabannya tentang kepemimpinannya itu. Nabi Muhammad Saw., bersabda sebagaimana berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَاعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (رواه البخاري).

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut. Aku menduga Ibnu Umar menyebutkan: Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya”. (H.R. Bukhari).²⁹

Berpedoman pada ayat Al-Quran dan Hadits Nabi Muhammad Saw., di atas, maka dapat dipahami bahwa pemimpin menurut pandangan Islam adalah seorang laki-

²⁸Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Edisi Penyempurnaan, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019), hal. 123.

²⁹Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab: Jum'at Bab Alat Jum'at di Desa dan Kota, Hadits Nomor 844, (Beirut: Dar as-Sa'bu, t.t), hal. 139.

laki yang jabatannya baik fungsional maupun formal, seperti kepala rumah tangga, tokoh informal dalam masyarakat, pejabat formal dalam pemerintahana, kepadanya diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab, dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Dalam ajaran Islam, seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah *uswatun hasanah*. Kepemimpinan sebagai kepala sekolah dituntut agar dapat berbenah diri, sehingga dalam bentuk apapun dan dalam kondisi bagaimanapun pemimpin Islam tetap mempunyai keutamaan yang lebih dibanding dengan pemimpin-pemimpin lainnya, seperti pemimpin yang beragama Kristen.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik menurut pandangan Islam adalah kepala sekolah yang berhati lemah lembut, sehingga dewan guru dengan suka rela akan melaksanakan proses pembelajaran di sekolah dan melaksanakan tugas lainnya dengan penuh rasa tanggung jawab, bukan karena terpaksa. Firman Allah Swt., dalam Al-Quran surat Ali Imran ayat 159 berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ. (ال عمران: ١٥٩).

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya". (Q.S. Ali Imran: 159).³⁰

Ayat Al-Quran di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang baik menurut pendidikan Islam adalah pemimpin yang bersikap lemah lembut. Kepala

³⁰Kementerian Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 103.

sekolah dituntut agar mempunyai hati yang baik dalam memimpin dewan guru dan stafnya dan juga sayang terhadap seluruh siswanya. Islam melarang keras seorang pemimpin (kepala sekolah) bersikap keras dan kasar terhadap bawahannya, sehingga dewan guru dan stafnya dianggap sebagai teman kerja dalam bermusyawarah/mufakat demi kemajuan sekolah yang sedang ia pimpin.

C. Kualitas Kehidupan Kerja Guru

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kesejahteraan bagi setiap orang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kehidupan kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh setiap orang sangat dituntut kenyamanan yang baik sehingga tercapai kualitas pekerjaan yang baik pula.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan, bahwa pengertian kualitas adalah “Tingkat baik buruknya sesuatu; kadar: derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya); mutu”.³¹ Arti kehidupan adalah “Cara (keadaan, hal) hidup”.³² Sementara arti kerja ialah “Kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat): sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.³³

Menurut Adya Hermawati dan Nasharuddin Mas, bahwa pengertian kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) adalah reaksi individu terhadap pekerjaan atau konsekuensi pribadi dari pengalaman kerja, atau pendekatan yang fokusnya terhadap individu dibanding hasil organisasi, atau kumpulan metode untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan tersebut lebih produktif,

³¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, hal. 603.

³²*Ibid.*, hal. 400.

³³*Ibid.*, hal. 554.

atau perkembangan mengenai alam kerja dan hubungan kerja terhadap organisasi, syarat-syarat manajemen partisipatif dan demokrasi industrial sebagai intinya, atau suatu konsep untuk mengatasi persaingan luar negeri, masalah kualitas tingkat produktifitas rendah dan sebagainya.³⁴

Kualitas kehidupan kerja merupakan kesempatan yang diberikan kepada guru dalam melangsungkan proses pembelajaran yang lebih efektif. Hal ini dapat dipahami dari pernyataan Usman, bahwa QWL adalah pemberian kesempatan bagi pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif. Hal itu membutuhkan manager untuk memperlakukan pekerja dengan bermartabat.³⁵

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan dalam manajemen untuk mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai bentuk filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja, dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan, terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan, dan nasib mereka dalam pekerjaan.³⁶

³⁴Adya Hermawati dan Nasharuddin Mas, *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*, (Malang: Universitas Widyagama Malang, 2016), hal. 10-11.

³⁵Lucia Klamensia Rahaded, *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Guru SD Swasta di Jakarta Pusat*, dalam *Jurnal Visipena*, Volume 8, Nomor 2, Desember 2017, hal. 200.

³⁶Heri Setyo Utomo dan Marno Nugroho, *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja*, Semarang: Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, dalam *Jurnal Ekobis*, Volume 15, Nomor 1, 31-50, Januari 2014, hal. 33.

Sedangkan menurut Samtica, menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu. Lebih lanjut Jewell dan Siegell menyatakan bahwa untuk menggambarkan ada tidaknya pengaruh kehidupan kerja dalam kehidupan individu yaitu ditandai dengan tingkat kebosanan (*boredom*) dan kehilangan semangat kerja (*burnout*).³⁷

Menurut Riggio seperti yang telah dikutip oleh Nurhayati, menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat di mana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.³⁸

Menurut Lewis seperti yang telah disadur oleh Susanti, mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.³⁹

Menurut Luthans seperti yang telah dikutip oleh Pratiwi, mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, di mana para pimpinan dan bawahan harus

³⁷S. Samtica, *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta*, Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2011.

³⁸Nurhayati, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia*, Jurnal Psikologi, 2014, Vol. 5, No. 3.

³⁹Rita Susanti, *Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan OCB pada Karyawan*, Jurnal Psikologi, 2015, Vol. 4, No. 2.

dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kenyamanan bagi guru dalam bekerja yang meliputi perasaannya pada setiap dimensi kesejahteraan atau upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar guru maupun dengan organisasi atau instansi.

2. Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar keterlibatan guru dalam sekolah semakin maksimal. Menurut Schermerhom Alwi, bahwa terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi guru, yaitu:

1. Peluang mengikuti *training* dan pendidikan lanjut.
2. Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru.
3. Peluang karir.
4. *Human relation* dalam organisasi.
5. Sistem kompensasi yang seimbang.
6. Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi.⁴¹

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja guru mempunyai karakteristik yang sangat kompetitif dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang efektif dan optimal di kalangan para guru. Karakteristik kualitas kehidupan kerja guru merupakan suatu hal yang harus diperhatikan agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik terhadap siswa di sekolah.

⁴⁰Kurniasai Pratiwi, *Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi*, Jurnal Psikologi Undip, 2014, Vol. 13, No. 1.

⁴¹Schermerhom Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, Cet. I, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2013), hal. 59.

3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of Work Life adalah keadaan di mana para guru dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat:

1. Perlakuan yang fair, adil dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompensasi yang cukup dan fair.
6. Lingkungan yang aman dan sehat.⁴²

Menurut Arifin Noor, terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu:

1. Partisipasi karyawan. Perusahaan memeberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan.
2. Penyelesaian konflik. Perusahaan mampu menyelesaikan konflik baik antar karyawan, semua personil perusahaan serta semua manajemen perusahaan.
3. Komunikasi. Di dalam perusahaan terdapat suatu komunikasi yang baik antar semua karyawan dan atasan.

⁴²Husnawati, *Kualitas Kehidupan Kerja dalam Manajemen Kepemimpinan*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 23.

4. Kesehatan kerja. Dalam hal ini perusahaan memberikan jaminan kesehatan baik itu kesehatan jasmani maupun rohani yang memuaskan untuk setiap karyawan sehingga diharapkan karyawan tidak berpaling dari perusahaan.
5. Keselamatan kerja. Keselamatan dan antisipasi keselamatan kerja diperhatikan oleh perusahaan, berupa menyediakan alat-alat penanggulangan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja.
6. Keamanan kerja. Perusahaan menyediakan berbagai alat-alat pendukung untuk menciptakan suasana kerja yang aman.
7. Kompensasi yang layak. Kompensasi dalam hal ini adalah kompensasi berupa material dan imaterial yang diberikan oleh perusahaan bagi setiap karyawan sebagai timbal balik atau *reward* atas kinerja karyawan.
8. Rasa bangga. Di sini karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik di mata masyarakat.
9. Pengembangan karir. Kesempatan pelatihan, pendidikan dan peningkatan diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan.⁴³

Sementara dalam penelitiannya yang berjudul "*Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*" yang dilakukan oleh Zin telah memodifikasi rumus Walton yang terdiri dari delapan menjadi tujuh parameter pengukuran kualitas kehidupan kerja, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan. Guru diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan guru diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

⁴³Arifin Noor, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*, dalam Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 1, 2012, hal. 78.

2. Partisipasi. Kesempatan guru untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.
3. Lingkungan kerja. Guru merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi guru.
4. Supervisi. Guru dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.
5. Gaji dan tunjangan. Guru dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup guru yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.
6. Hubungan sosial. Guru mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.
7. Integrasi kerja. Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.⁴⁴

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan parameter pengukuran dari Walton yang telah dimodifikasi oleh Zin yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja.

4. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Adapun yang termasuk ke dalam aspek-aspek kualitas kehidupan kerja menurut Walton seperti yang telah dikutip oleh Samtica, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang aman dan sehat.
2. Komunikasi yang terbuka.

⁴⁴R.M. Zin, *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study*, Gadjah Mada International Journal of Business, 2014, 6 (3), 323-334, hal. 326.

3. Kompensasi yang cukup dan memadai.
4. Ikut serta dalam mengambil keputusan.⁴⁵

Lingkungan kerja yang aman dan sehat. Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Komunikasi yang terbuka untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh guru dan disampaikan tepat pada waktunya. Kompensasi yang cukup dan memadai. Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterimanya umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat kehidupan yang layak. Ikut serta dalam mengambil keputusan. Dalam proses pengambilan keputusan guru diharapkan ikut serta sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa aspek kualitas kehidupan kerja yaitu menciptakan lingkungan yang aman dan sehat, menciptakan suasana yang damai, memberi gaji sesuai dengan kesepakatan dan ikut serta dalam mengambil keputusan.

5. Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Cascio & Cascio Wayne seperti yang dikutip Irawati, bahwa ada tiga faktor kualitas kehidupan kerja, yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif.
2. Partisipasi.
3. Lingkungan kerja.⁴⁶

⁴⁵S. Samtita, *Hubungan...*, 2011.

Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada guru memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup guru yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah guru dalam bekerja. Partisipasi, adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja, tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, yaitu lingkungan kerja yang kondusif, sistem imbalan yang inovatif, serta tunjangan-tunjangan kerja.

6. Usaha Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Arifin Noor, usaha dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya:

1. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih bukan sebagai bos dan diktator.
2. Dibutuhkannya keterbukaan dan kepercayaan. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat digunakan sebagai alat dalam meretakkan serikat guru dan untuk menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontrak penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat guru sebagai alat untuk melawan manajemen.
3. Secara tipikal informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagi, dan saran yang dibuat oleh non manajer harus diperhatikan secara serius.

⁴⁶S.A. Irawati, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian*, dalam *Jurnal Psikologi Industri Bisnis*, 2015, Vol. 9, No. 2.

4. Kualitas kehidupan kerja harus berubah secara terus menerus dan bergerak maju mulai dari pemecahan masalah hingga hubungan antara manajemen dan guru.
5. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya menjadi sesuatu yang mempengaruhi satu pihak saja.⁴⁷

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa usaha dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di sekolah merupakan suatu pekerjaan yang harus dan mutlak dilaksanakan oleh kepala sekolah agar kualitas kehidupan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dapat berjalan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Apabila kepala sekolah tidak menguasai pola yang baik dalam mengelola sekolah, maka kepala sekolah tidak mempunyai pola kepemimpinan yang baik pula dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru yang optimal.

7. Kualitas Kehidupan Kerja dalam Perspektif Islam

Kehidupan yang baik adalah harapan dan tujuan setiap orang, di mana mereka berjuang dan berusaha untuk mencapainya. Tidak seorangpun di dunia ini yang tidak berusaha dan mengejar kehidupan yang baik tersebut, tetapi banyak yang salah dalam memaknai kehidupan yang baik, sehingga memilih jalan yang salah untuk mencapainya. Di antaranya ada yang memaknai kehidupan yang baik itu dengan harta yang berlimpah dan hidup dalam segala kemewahan. Tidak sedikit yang memaknai kehidupan yang baik itu dengan pangkat dan jabatan yang tinggi. Banyak juga yang memaknai dengan popularitas yang tiada bandingnya. Untuk mencapai semua itu,

⁴⁷Arifin Noor, *Analisis...*, hal. 79.

mereka berusaha sekuat tenaga, bahkan dengan menghalalkan segala cara yang bertentangan dengan norma dan ajaran agama Islam.

Al-Quran sebagai pedoman hidup umat manusia telah menjelaskan makna dan standar dari kehidupan yang baik itu yang mana dapat dicapai melalui amal shaleh dan keimanan kepada Allah Swt., dan rasul-Nya. Firman Allah Swt., dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 97, berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ. (النحل: ٩٧).

Artinya : *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*. (Q.S. An-Nahl: 97).⁴⁸

Menurut Abdullah dalam tafsir Ibnu Katsir, surat ini merupakan janji Allah Swt., bagi orang yang mengerjakan amal shaleh, yaitu amal yang mengikuti kitab Allah (Al-Quran) dan sunnah Nabi Muhammad Saw, baik bagi laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyari’atkan dari Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak dengan balasan yang lebih baik dari pada amalnya. Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya.⁴⁹

Imam Ahmad juga meriwayatkan dari Anas bin Malik ra dia bercerita, Rasulullah Saw., bersabda:

⁴⁸Kementerian Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 417.

⁴⁹Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 4, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi’i, 2007), hal. 99.

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ الْمُؤْمِنَ حَسَنَةً يُعْطَى بِهَا فِي الدُّنْيَا وَيُنَابُ عَلَيْهَا فِي الْآخِرَةِ. وَأَمَّا الْكَافِرُ فَيُعْتَبِرُ حَسَنَاتِهِ فِي الدُّنْيَا حَتَّى إِذَا أَفْضَى إِلَى الْآخِرَةِ لَمْ تَكُنْ لَهُ حَسَنَةً يُعْطَى بِهَا خَيْرًا. (رواه مسلم).

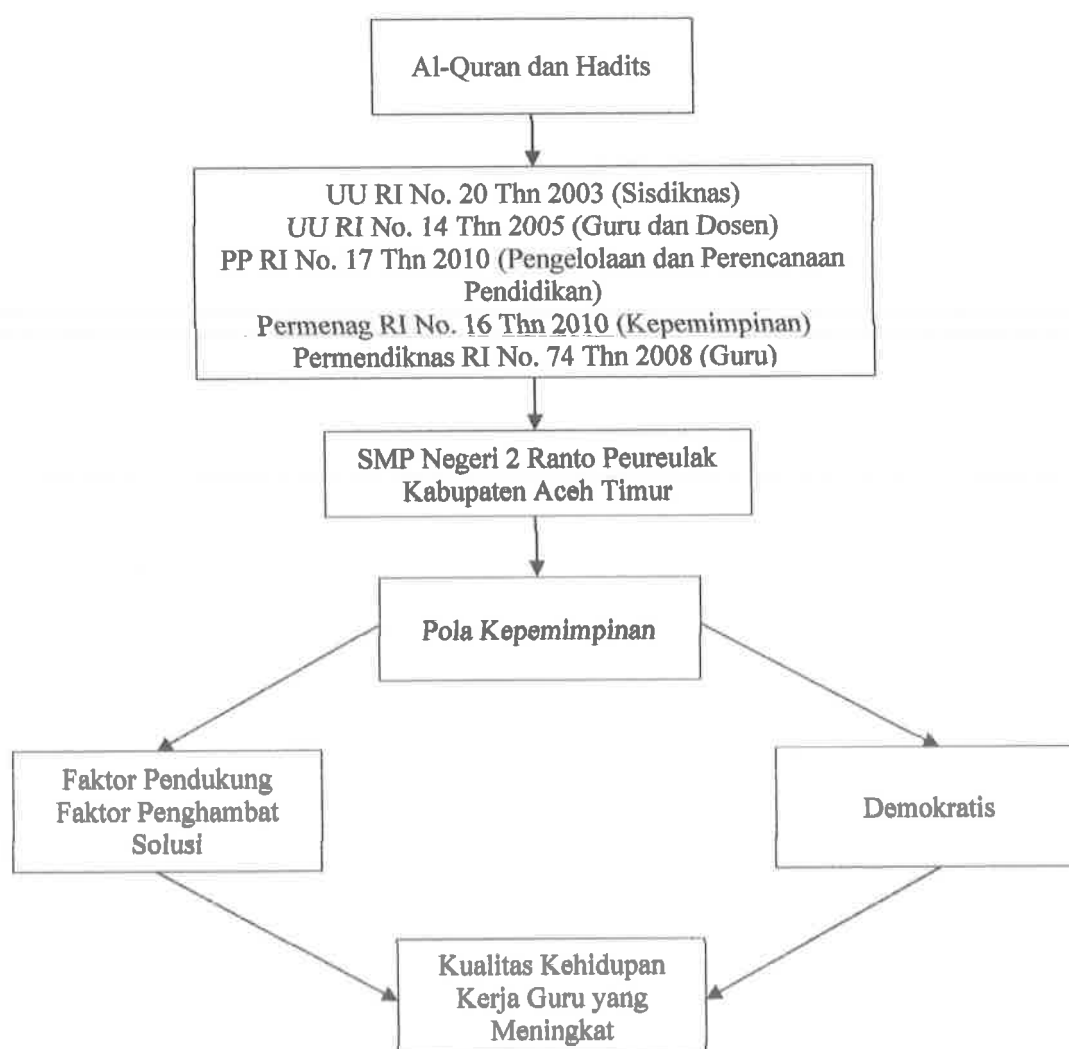
Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak mendzalimi atas kebaikan orang mukmin yang Dia berikan di dunia dan Dia balas di akhirat kelak. Sedangkan orang kafir, maka Dia akan diberikan berbagai kebbaikannya di dunia sehingga apabila datang di alam akhirat, maka tiada satupun kebaikan yang mendatangkan kebaikan baginya*”. (H.R. Muslim).⁵⁰

Berdasarkan ayat Al-Quran dan hadits Nabi Saw di atas, maka dapat dipahami bahwa kehidupan yang baik adalah kehidupan jiwa dan hati orang yang beriman yang merasa tenang dengan segala ketentuan Allah Swt. Lapang dada menjalani takdir-Nya dan bahagia dengan keimanannya kepada Allah Swt. Jadi, kehidupan yang baik bukanlah nikmat kesehatan badan, ttidak sakit, kaya tidak pernah miskin dan mengalami kesulitan hidup.

D. Kerangka Teori

Masalah pokok yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Kemudian pembahasan mengacu pada teori-teori manajemen pendidikan dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang variabel-variabel yang akan diteliti secara profesional serta usaha-usaha meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru. Jadi yang menjadi variabel penelitian dalam tesis ini adalah pola kepemimpinan, upaya-upaya kepala sekolah dan kualitas kehidupan kerja guru, untuk itu penulis membuat kerangka pikir/teori sebagai berikut:

⁵⁰Abdullah, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 5, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2007), hal. 299.



Gambar 2.1 : Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru yang ideal dapat meningkat apabila dalam memimpin sekolah, kepala sekolah selaku pemimpin selalu berpedoman kepada Al-Quran dan Hadits Nabi Muhammad Saw., sebagai sumber hukum Islam. Dalam mengambil suatu keputusan kepala sekolah harus merujuk kepada aturan-aturan yang telah ditetapkan, seperti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Perencanaan Pendidikan, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 tentang Kepemimpinan dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur merupakan sebuah sekolah yang setingkat dengan MTs yang tunduk di bawah naungan Kemendiknas dan terletak di Jalan Tanjung Tani Gampong Seumali Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Pola kepemimpinan merupakan suatu cara atau gaya yang dimiliki oleh seorang pemimpin di sebuah sekolah dalam mengelola sekolah. Gaya demokratis merupakan gaya/pola seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya secara demokrasi, guru dapat berkontribusi dalam memajukan sekolah. Faktor pendukung adalah faktor yang ikut mendukung kepala sekolah dalam mengembangkan pola kepemimpinannya, faktor penghambat ialah faktor yang tidak mendukung kepala sekolah dalam mengembangkan pola kepemimpinannya, dan solusi merupakan alternatif dalam mengatasi faktor penghambat tersebut. Kualitas kehidupan kerja guru yang meningkat apabila pola kepemimpinan kepala sekolah bersifat demokratis serta didukung oleh faktor pendukungnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

“Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis”.⁵¹ Dengan tepatnya penggunaan metode dalam suatu penelitian, maka hasil penelitiannya dapat diperoleh sesuai dengan kenyataan yang ada.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara *holistik* (utuh), dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁵² Berdasarkan definisi tersebut, maka penggunaan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif tentang pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Sementara jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dalam hal ini, Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan, bahwa studi kasus (*case study*) merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem. Kesatuan ini dapat berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok

⁵¹Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. III, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 42.

⁵²Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. I, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 6.

individu yang terikat oleh tempat, waktu, atau ikatan tertentu.⁵³ Jenis penelitian ini diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari suatu kasus. Suatu kasus dapat terdiri atas satu unit atau lebih dari satu unit, tetapi merupakan satu kesatuan. Kasus dapat satu orang, satu kelas, satu sekolah, beberapa sekolah tetapi dalam satu kantor kecamatan, dan sebagainya.⁵⁴

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti suatu kasus yang terjadi di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Dengan adanya studi kasus ini, diharapkan dapat mengumpulkan data-data yang diperoleh, kemudian mengolah, menganalisis dan menyimpulkan, sehingga didapatkan pemahaman yang jelas tentang pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif berasumsi bahwa realitas itu bersifat *holistik* (menyeluruh), dinamis, tidak dapat dipisah-pisahkan ke dalam variabel-variabel penelitian. Kalaupun dapat dipisah-pisahkan ke dalam variabelnya akan banyak sekali. Dengan demikian, maka dalam penelitian kualitatif ini belum dapat dikembangkan instrumen penelitian sebelum masalah yang diteliti jelas sama sekali. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif "*the researcher is the key instrument*".⁵⁵

Selanjutnya Nasution, seperti yang dikutip oleh Sugiyono juga menyatakan, bahwa dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia

⁵³Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. I, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 64.

⁵⁴*Ibid.*, hal. 64.

⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian-penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. I, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 306.

sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya, karena segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah fokus penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti, tidak ada pilihan lain, dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya.⁵⁶

Jadi, dapat dipahami bahwa dalam penelitian kualitatif pada awalnya di mana permasalahan belum jelas dan pasti, maka yang menjadi instrumen adalah peneliti sendiri. Tetapi setelah masalahnya yang akan dipelajari jelas, dapat dikembangkan suatu instrumen, seperti wawancara dan observasi. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat penuh, dalam artian peneliti tidak termasuk sebagai kepala sekolah dan dewan guru yang menjadi subjek penelitian di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Pemilihan lokasi tersebut atas pertimbangan:

- a. SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur merupakan sekolah dengan jumlah anak sekolah terbanyak di Kecamatan Ranto Peureulak.
- b. SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur diketahui terdapat dewan guru yang mengalami rendahnya kualitas kehidupan kerja.

⁵⁶*Ibid.*, hal. 307.

- c. Setelah ditelusuri di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur belum pernah dilakukan penelitian tentang pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru.

Penelitian ini direncanakan berlangsung dari bulan Mei dan Juni 2021. Adapun yang menjadi kegiatan dalam penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal, pengurusan izin penelitian, observasi, wawancara, dan penulisan laporan penelitian.

D. Data dan Sumber Data

Adapun jenis data menurut sumbernya terbagi kepada dua macam, di antaranya:

- a. Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian, antara lain:
 1. Hasil observasi pada saat kepala sekolah menerapkan pola kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
 2. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan dewan guru yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
- b. Data sekunder, adalah data-data yang diperoleh dari sumber bacaan dan dokumen-dokumen lainnya dari berbagai instansi yang berkaitan dengan kajian penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang telah diperoleh melalui observasi dan wawancara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian, seperti:

1. Laporan SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
2. Dokumen-dokumen SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
3. Papan struktur organisasi SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala sekolah.
- b. Dewan guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu penelitian. Baik buruknya hasil penelitian dipengaruhi oleh teknik yang digunakan. Semakin baik tekniknya, maka semakin baik obyek yang diidentifikasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Untuk memperoleh data yang valid dan akurat, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Wawancara

“Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara”.⁵⁷ Berkaitan dengan masalah ini, maka wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan dewan guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru. Di samping itu, wawancara dimaksudkan untuk melihat hambatan-hambatan dan upaya-upaya kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru.

⁵⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Cet. II, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hal. 200.

2. Observasi

“Observasi adalah pengamatan dan pencatatan langsung yang dilakukan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti”.⁵⁸ Berdasarkan pernyataan tersebut, maka observasi ini dilakukan untuk mengamati aktivitas kepala sekolah dan guru selama proses peningkatan kualitas kehidupan kerja guru berlangsung. Observasi dilakukan berdasarkan lembar observasi yang telah disediakan peneliti. Hasil observasi diperoleh pada saat peneliti berada di lapangan.

3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto, “Dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, legger, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya”.⁵⁹ Dokumen yang terhimpun sangat berguna untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari teknik wawancara dan observasi. Selain itu, digunakan juga untuk mengetahui secara jelas pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Adapun data yang akan digali dengan teknik ini adalah data tentang selayang pandang SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, yang meliputi latar belakang berdiri sekolah, keadaan dewan guru, siswa, tenaga administrasi pendidikan, sarana dan prasarana serta lingkungan sekolah dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

⁵⁸Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. V, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 54.

⁵⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur ...*, hal. 236.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses yang dilakukan melalui pencatatan, penyusunan, pengolahan, dan penafsiran serta menghubungkan makna data yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.⁶⁰ Karena data bersifat kualitatif, akan dianalisis dengan mendeskripsikan tentang keadaan atau status fenomena yang diselidiki dengan menggambarkan berupa kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisah menurut data yang diperoleh kemudian diambil suatu kesimpulan dari data tersebut. Teknik analisis ini merupakan teknik analisis pokok yang digunakan dalam penelitian ini, yang mana hasil data yang diperoleh dengan metode wawancara dianalisis dalam teknik analisis data kualitatif. Hal ini juga sesuai dengan pendekatan yang digunakan, yaitu pendekatan kualitatif.

Menurut Milles dan Huberman, analisis data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan baik selama proses pengumpulan data maupun setelah pengumpulan data melalui tahapan-tahapan analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi data (*data reduction*).

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Pilihan-pilihan peneliti tentang bagian mana yang dikode, mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian yang tersebar, cerita-cerita apa yang berkembang, semua itu merupakan pilihan analisis yang menunjukkan,

⁶⁰Nana Sudjana dan Awal Kusumah, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, Cet. II, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010), hal. 89.

menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi.

2. Penyajian data (*data display*).

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling penting dan sering digunakan pada data kualitatif di masa lalu adalah bentuk teks normatif. Teks normatif dalam hal ini bisa melebihi beban kemampuan manusia dalam memproses informasi dan menggerogoti kecenderungan-kecenderungan mereka untuk menemukan pola-pola yang sederhana.

3. Penarikan kesimpulan (*verifikasi/conclusion drawing*).

Peneliti mencoba dan berusaha mencari makna data yang tergalai atau terkumpul kemudian membentuk pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan sebagainya. Dari data yang diperoleh dituangkan menjadi laporan penelitian yang tercakup dalam riwayat kasus (dokumen terkait), hasil wawancara dan observasi.⁶¹

G. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan agar data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif tidak menjadi biasa dan memenuhi kriteria keilmiahan. Dalam penelitian ini kriteria keabsahan data beserta teknik pemeriksaannya menggunakan:

⁶¹Mathews B. Milles, A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan: Tjetjep Rohendi Rohidi, Cet. II, (Jakarta: UI Press, 2012), hal. 15-17.

1. Derajat Kepercayaan (*Credibility*).

Penerapan kriteria derajat kepercayaan pada dasarnya menggantikan validitas internal dari nonkualitatif.⁶² Sedangkan validitas internal merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen, yakni apakah instrumen itu sungguh-sungguh mengukur variabel yang sebenarnya.⁶³ Dalam penelitian kualitatif, instrumen penelitiannya adalah peneliti itu sendiri. Untuk itu, agar dapat dicapai derajat kepercayaan atau validitas internal dalam penelitian ini dilakukan teknik pemeriksaan data melalui:

a. Pengamatan secara terus menerus

Pengamatan ini bermaksud menemukan ciri-ciri unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang peneliti cari dan kemudian memusatkan pada hal-hal tersebut secara rinci.

b. Trianggulasi

Trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding. Dalam penelitian ini, trianggulasi dilakukan dengan jalan membandingkan dan mengecek informasi atau data yang diperoleh dari wawancara dengan hasil pengamatan. Demikian pula sebaliknya, data yang diperoleh dari pengamatan dibandingkan dan dicek melalui wawancara.

c. Member check

Dari data yang diperoleh baik melalui pengamatan maupun wawancara, peneliti mengulang kembali pada responden yang sama pada saat yang

⁶²Lexy J. Moleong, *Metodologi...*, hal. 189.

⁶³Nasution, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. I, (Bandung: Tarsito, 2011), hal. 105.

berbeda guna mengoreksi kembali bila ada kesalahan atau menambahkan bila ada yang kurang.⁶⁴

2. Keteralihan (*Transferability*).

Mengenai keteralihan hasil penelitian, peneliti kualitatif selalu mempertimbangkan konteks hasil penelitian dapat ditransfer ke fenomena yang lain apabila fenomena lain tersebut memiliki tingkat kesamaan konteks yang relatif tinggi.⁶⁵ Untuk kriteria keteralihan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian disajikan dalam uraian rinci yang disertai penafsiran. Salah satu bentuk rincian dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk catatan lapangan.

3. Kebergantungan (*Dependability*) dan Kepastian (*Confirmability*).

Dalam penelitian kualitatif, kriteria kebergantungan merupakan substitusi dari istilah *reliabilitas*, sedang kepastian berasal dari konsep objektivitas. Untuk memenuhi kriteria tersebut, dalam penelitian ini dilakukan audit *trail*, di mana peneliti melakukannya dengan jalan pemeriksaan proses penelitian dan taraf kebenaran data beserta tafsirannya atas dasar kesepakatan berbagai pihak.

H. Tahap-tahap Penelitian

Ada tiga tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu pra lapangan, kegiatan lapangan, dan analisis intensif.

1. Tahap Pra Lapangan

Pada tahap ini peneliti mengajukan proposal penelitian. Setelah proposal penelitian disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti mengajukan surat

⁶⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi...*, hal. 195.

⁶⁵Zuhairini dan Abdul Ghafir, *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Cet. II, (Malang: UM Press, 2014), hal. 14.

permohonan izin penelitian pada sekolah yang dimaksud. Dengan surat izin penelitian dari Direktur Prodi Magister Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, peneliti melakukan penelitian pendahuluan di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur selaku objek penelitian. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan antara lain mengenal personil-personil yang ada di sekolah, mencari informasi awal tentang keberadaan kepala sekolah dan dewan guru, membina hubungan baik dengan guru yang akan menjadi informan dalam penelitian serta membuat kesepakatan-kesepakatan tentang pelaksanaan penelitian dan prosedur yang harus ditempuh. Sebelum memulai penelitian, peneliti menyiapkan beberapa peralatan yang diperlukan dalam penelitian, di antaranya pedoman wawancara, lembaran observasi, kertas, pensil, dan lain-lain.

2. Tahap Kegiatan Lapangan

Pada tahap ini peneliti mencari sumber data seakurat mungkin dengan melakukan observasi partisipan, wawancara, catatan lapangan dan telaah dokumentasi. Setelah data yang diperoleh mencukupi, kemudian dilanjutkan pada tahap pengolahan data dan pengumpulan hasil penelitian.

3. Tahap Analisis Intensif

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah membuat laporan penelitian sesuai dengan format pedoman penulisan tesis yang berlaku di Prodi Magister Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian

1. Latar Belakang Berdiri Sekolah

SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur merupakan sebuah sekolah yang setingkat dengan Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang terletak di Gampong Seumali, dan salah satu sekolah (SMP) yang terdapat dalam Wilayah Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh. Luas SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah 22.681 m². Luas tanah seluruhnya adalah 26.681 m² dan sisa tanah yang telah dipakai untuk bangunan sekolah tersebut yaitu 4.000 m², dengan konstruksi bangunannya permanen.

SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dibangun pada tahun 1999 dengan statusnya negeri. Nomor dan tanggal SK penegerian adalah 217 10/2000 terhitung mulai tanggal 17 Nopember 2000. Nomor rutin sekolah (NRS) adalah 628181, nomor pokok sekolah (NPS) ialah 10110539, nomor statistik sekolah (NSS) yakni 20.1.0604.10.020, serta waktu belajarnya adalah pagi hari. Lokasi sekolah berdasarkan geografis terletak di dataran rendah, pekerjaan masyarakatnya rata-rata petani dan wilayahnya adalah pedesaan, kode pos 24453.⁶⁶

Menurut keterangan Bapak Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur kepada peneliti, bahwa SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur didirikan dengan latar belakang karena bantuan dari pihak Pemda, mengingat

⁶⁶Sumber Data: Laporan Bulanan SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Bulan April 2021.

banyaknya anak-anak tamatan SD/MI dalam Kecamatan Ranto Peureulak dan sekitarnya yang berminat untuk belajar di tingkat SMP. Oleh karena itu, pihak Pemda mengambil kebijakan untuk membangun sebuah sekolah yang diberi nama SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, mulai tahun 2000 sudah menerima siswa dengan jumlah ± 20 orang, di antaranya; 8 orang siswa laki-laki dan 12 orang siswa perempuan serta jumlah ruang belajar sebanyak 3 lokal. Berhubung sarana dan prasarana belum mencukupi, maka siswa-siswa tersebut belajar secara kreatif, hingga sampai sekarang sekolah tersebut sudah memiliki 6 ruang belajar serta mengalami kemajuan yang sangat pesat.⁶⁷

SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur mempunyai tujuan untuk menciptakan anak didik yang mempunyai dan menguasai IMTAK dan IPTEK. Sementara misinya adalah berwawasan islami, berakhlak mulia dan berwibawa. Sedangkan visinya adalah:

1. Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi sekolah.
2. Mengembangkan potensi siswa yang kreatif, berwawasan dan berakhlak mulia.
3. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Meningkatkan peran serta warga sekolah, orang tua siswa dan pemerintah dalam pengembangan pengelolaan sekolah.
5. Terciptanya budaya disiplin.⁶⁸

⁶⁷Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

⁶⁸Sumber Data: Laporan Bulanan SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Bulan April 2021.

Semenjak berdiri SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur sampai sekarang sudah silih berganti yang menjabat kepala sekolahnya, di antaranya:

1. Mukhlis, S.Pd (2000-2008).
2. Mahdi, S.Pd (2008-2009).
3. Drs. Bukhari (2009-2010).
4. Dra. Yusnawati (2010-2011).
5. Tarmizi, S.Pd (2011-2013).
6. Abdullah (2013-2016).
7. Mohd. Rizal, S.Pd.I (2016-sekarang).⁶⁹

SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur ini terletak di Jalan Tanjung Tani, tepatnya pada 1 km di sebelah Timur Ibu Kota Kecamatan (Ranto Peureulak), dan 26 km dari Ibu Kota Kabupaten Aceh Timur (Idi), dengan batas-batas bangunannya sebagai berikut:

1. Sebelah timur berbatasan dengan tanah kebun penduduk.
2. Sebelah barat berbatasan dengan Jalan Tanjung Tani Gampong Seumali.
3. Sebelah utara berbatasan dengan tanah kebun penduduk.
4. Sebelah selatan berbatasan dengan Jalan Tanjung Tani Gampong Seumali.⁷⁰

SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan pengajaran, bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa lahir dan bathin, maka sudah barang tentu memiliki komponen-komponen pendidikan dan pengajaran yang terlibat secara langsung untuk mencapai

⁶⁹Sumber Data: Arsip dan Dokumen SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tahun 2000-2021.

⁷⁰Sumber Data: Hasil Penelitian Tahun 2021.

tujuannya, di antaranya guru, siswa, administrasi pendidikan, sarana dan prasarana, serta lingkungan.

2. Keadaan Dewan Guru

Guru-guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur berjumlah 10 orang guru dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Untuk mengetahui lebih lanjut dan jelas tentang keadaan guru pada SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Keadaan Dewan Guru SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur

No	Nama Guru	Pendidikan		Mata Pelajaran yang Diajarkan	Ket
		Jenjang	Jurusan		
1	Mohd. Rizal, S.Pd.I	S-1	PAI	Kasek	GT
2	Arlida, S.Pd	S-1	Ket. Jasa	IPS, PPKn	GT
3	Fitriani, S.Pd.I	S-1	PAI	PAI	GT
4	Nurmalahayati, S.Pd	S-1	B. Indonesia	B. Indonesia	GT
5	Nur Asyiah, S.Pd	S-1	Biologi	Seni Budaya	GT
6	Muhammad Arifal, A.Ma	D-II	PGSD	Penjaskes	GT
7	Novi Liana, S.Pd	S-1	Matematika	Matematika	GTT
8	Mahdalena, S.Pd	S-1	B. Inggris	B. Inggris	GTT
9	Abidah Hanum, S.Pd	S-1	Biologi	IPA	GTT
10	Siti Zubaidah, S.Pd	S-1	B. Indonesia	Prakarya, TIK	GTT

Sumber Data : Buku Laporan Bulanan SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Bulan April 2021.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dalam hal ini dapat diketahui bahwa guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur yang sesuai dengan jurusannya sebanyak 7 orang guru atau 70% dan yang tidak sesuai dengan jurusannya sebanyak 3 orang guru atau 30%.

3. Keadaan Siswa

Pada SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur saat peneliti melakukan penelitian (Tahun Pelajaran 2020/2021) memiliki 79 orang siswa yang

tersebar dalam 3 kelas paralel. Pada umumnya siswa-siswa tersebut berasal dari dalam Wilayah Kecamatan Ranto Peureulak dan sekitarnya. Untuk lebih jelasnya tentang jumlah kelas dan jumlah siswa menurut jenis kelamin pada SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Keadaan Siswa SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur

No	Kleas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	VII	15	17	32
2	VIII	16	11	27
3	IX	12	8	20
	Jumlah	43	36	79

Sumber Data : Papan Statistik Kantor SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tahun Pelajaran 2020/2021.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah siswa seluruhnya di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah 79 orang siswa, dengan perincian 43 siswa laki-laki dan 36 siswa perempuan yang tersebar dalam 3 rombongan belajar.

4. Keadaan Tenaga Administrasi Pendidikan

Tenaga administrasi pada SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang telah diagendakan oleh kepala sekolah, hal ini dapat dipahami dari penjelasannya bahwa tenaga administrasi yang ada di madrasah ini saya memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan di bidangnya. Contoh sederhana adalah dalam proses belajar mengajar, bagian tata usaha membunyikan bel, menyediakan alat tulis di kelas, menyediakan lembar presensi murid. Sedangkan untuk tugas-tugas yang lebih besar, peran bagian tata usaha juga akan bertambah. Seperti mengisi buku induk, membuat berbagai laporan ke dinas setempat maupun yang lebih tinggi, menyelesaikan ketatalaksanaan administrasi

mutasi murid, penerimaan murid baru, UAS, mengisi berbagai kolom data dari dinas setempat atau dari pusat berkaitan dengan berbagai hal, sampai menyimpan dan mengarsipkan surat-surat berharga.⁷¹

Untuk lebih jelasnya tentang keberadaan tenaga administrasi pada SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Keadaan Tenaga Administrasi SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur

No	Nama Tenaga Administrasi	Pendidikan		Jabatan	Ket
		Jenjang	Jurusan		
1	Mariana, SE	S-1	Manajemen	Ka. TU	PT
2	Siti Fatimah	SMK	Sekretaris	Staf TU	PT
3	Jailani	SMA	IPA	Staf TU	PT
4	Syarifuddin	SMA	IPS	Staf TU	PT
5	Asmah	Paket C	-	Staf TU	Kontrk

Sumber Data : Papan Statistik Kantor SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tahun 2021.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur memiliki tenaga administrasi yang lengkap serta latar pendidikan yang memadai sebagai pengelola administrasi sekolah, sehingga dalam proses pengelolaan administrasi dapat dilakukan dengan baik dan benar.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang terdapat di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Luas (M ²)	Keterangan
1	Ruang Kelas/Belajar	6	378	Baik
2	Ruang Laboratorium IPA	1	130,5	“
3	Ruang Perpustakaan	1	84	“

⁷¹Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

4	Ruang Serbaguna/Aula	1	63	“
5	Ruang Kepala Sekolah	1	14,85	“
6	Ruang Dewan Guru	1	63	“
7	Ruang Tata Usaha	1	20,16	“
8	Ruang Bimpen	1	63	“
9	Ruang Rapat	1	63	“
10	Ruang OSIS	1	13,5	“
11	Ruang Pramuka	1	13,5	“
12	Ruang UKS/PMR	1	6	“
13	Ruang Koperasi	1	22,5	“
14	Ruang Tamu	1	15,84	“
15	Ruang Kantin	1	18	“
16	Ruang Ibadah/Mushalla	1	121	“
17	Ruang Gudang	1	14,58	“
18	Kamar Mandi/WC/Urinoir	9	54	“
19	Tempat Wudhuk	1	4,5	“
20	Sumber Air/Sumur	1	-	“
21	Pompa Sanyo untuk Pengadaan Air	1	-	“
22	Penerangan/Listrik/PLN	2A	-	“
23	Komputer	10	-	“
24	Televisi	2	-	“
25	VCD	1	-	“
26	Over Head Projektor (OHP)	1	-	“
27	Meja/Kursi Komputer	2	-	“
28	Laptop	2	-	“
29	Alat Peraga Matematika	1	-	“
30	Alat Peraga IPS	1	-	“
31	Alat Peraga IPA	1	-	“
32	Alat Laboratorium IPA	6	-	“
33	Gelas Erlimayer 100 mL	1	-	“
34	Gelas Erlimayer 250 mL	1	-	“
35	Mikroskop	3	-	“
36	Infokus	2	-	“
37	Layar Infokus	2	-	“
38	Guitar Akustik/Classic	1	-	“
39	Keyboard	1	-	“
40	Lapangan Tennis Meja	1	-	“
41	Net Volli	1	-	“
42	Bola Kaki	6	-	“
43	Bola Volli	6	-	“
44	Bola Basket	6	-	“
45	Kipas Angin	3	-	“
46	Jam Dinding	3	-	“
47	Gambar Presiden	1	-	“
48	Gambar Wakil Presiden	1	-	“

49	Dispenser	2	-	“
50	Galon Air	8	-	“
51	Kalkulator	1	-	“
52	Kursi Kepala Sekolah	1	-	“
53	Meja Kepala Sekolah	1	-	“
54	Meja Guru	10	-	“
55	Kursi Guru	10	-	“
56	Meja Pegawai TU	2	-	“
57	Kursi Pegawai TU	4	-	“
58	Lemari Kelas	3	-	“
59	Kursi Siswa	96	-	“
60	Meja Siswa	96	-	“
61	White Board	3	-	“
62	Lemari Arsip	3	-	“
63	Kursi Plastik	2	-	“
64	Gorden	3	-	“
65	Filling Kabinet	2	-	“
66	Papan Pengumuman	1	-	“
67	Tong Sampah	3	-	“
68	Keranjang Sampah	4	-	“
69	Kursi Tamu	1	-	“
70	Lemari Obat/Kotak P3K	1	-	“
71	Lemari Piala	1	-	“
72	Ambal	1	-	“
73	Tempat Tidur	1	-	“
74	Buku Siswa	3.357	-	“
75	Buku Panduan	18	-	“
76	Buku UN	2	-	“
77	Kamus Bahasa Inggris	1	-	“
78	Al-Quran	1	-	“

Sumber Data : Buku Laporan Bulanan SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Bulan April 2021.

Menurut hemat peneliti bahwa sarana dan prasarana yang terdapat pada SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur masih sangat minim sekali, dengan kata lain bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah kurang efektif dalam melakukan proses belajar mengajar secara optimal.

6. Keadaan Lingkungan Sekolah

Lingkungan SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dari segi kebersihan serta keindahan semuanya dimiliki oleh sekolah ini. Akan tetapi, dari segi kenyamanan sekolah tersebut dapat terganggu proses belajar mengajar karena sekolah ini letaknya di pinggir jalan desa yang dilalui oleh berbagai jenis kendaraan, sehingga dapat terjadi kebisingan akibat suara kendaraan-kendaraan yang sedang melintasinya. Hal ini dapat dipahami dari pernyataan Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, bahwa lingkungan di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur merupakan lingkungan yang memungkinkan dapat terjadinya proses belajar mengajar dengan baik, karena di samping lingkungannya yang bersih dan indah juga letaknya sangat strategis sehingga sangat mudah dijangkau oleh seluruh siswa. Namun, apabila dilihat dari segi kenyamanan dan keamanan yang ada tidak terjamin, karena sekolah ini terletak di pinggir jalan desa yang dilalui oleh banyak kendaraan.⁷²

Lingkungan memang sangat mempengaruhi terhadap proses belajar mengajar yang sedang dijalankan guru di dalam kelas kepada para siswanya, karena dengan nyamannya suasana ruang belajar mampu membuat siswa untuk belajar secara tenang dan motivasi serta minat belajarnya akan segera terbangkit, dan pada akhirnya materi-materi yang disajikan guru dapat berbekas di memorinya. Dengan kata lain, apabila suasana kelas berada dalam zona aman, maka guru dengan mudah dapat menjalankan proses belajar mengajar dengan baik, sehingga pada akhirnya para siswa dapat memperoleh prestasi belajar yang menggembirakan.

⁷²Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

B. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru

Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dalam memimpin sekolah tersebut dijalankannya dengan penuh tanggung jawab dalam rangka memajukan sekolah. Kepala sekolah memimpin sekolah dengan pola kepemimpinan yang baik dengan tujuan agar dapat meningkatnya kualitas kehidupan kerja dewan guru dalam melangsungkan proses pembelajaran kepada siswa-siswa di sekolah.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah, saya jalankan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini saya lakukan agar keberadaan sekolah dapat maju di tengah-tengah masyarakat. Di samping itu, saya melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah sesuai ketentuan yang berlaku, karena jika melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedurnya, mutu pendidikan akan meningkat dan kualitas kehidupan guru dalam bekerja juga akan lebih baik.⁷³

Hasil wawancara di atas dapat penulis perkuat melalui wawancara dengan informan lainnya, yakni:

Saya pribadi sangat senang dengan pola kepemimpinan yang terdapat pada diri kepala sekolah, karena kepala sekolah selalu menampilkan gaya-gaya yang ideal dengan harapan kami sebagai dewan guru. Menurut saya, pola kepemimpinan yang ada pada diri kepala sekolah kami ini patut ditiru dan dicontoh oleh kepala-kepala sekolah lain, khususnya yang ada dalam wilayah Kecamatan Ranto Peureulak.⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat dipahami bahwa kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pimpinan dijalankan sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga dewan guru sangat senang dengan pola yang ada pada diri kepala sekolah.

⁷³Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

⁷⁴Hasil Wawancara dengan Arlida, Guru Mata Pelajaran IPS dan PPKn SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

Hasil wawancara yang telah dipaparkan di atas merupakan bukti kalau Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dalam menjalankan tugasnya selalu menampilkan pola-pola yang berciri khas sebagai seorang kepala sekolah (pemimpin) yang baik. Dengan demikian, maka pernyataan berikut merupakan bentuk-bentuk dari pola kepemimpinan yang ada pada diri kepala sekolah yang telah peneliti peroleh dari seorang informan, yang menyebutkan bahwa:

Dalam menunaikan kewajibannya sebagai seorang pemimpin di sekolah, Bapak kepala sekolah selalu bersikap baik terhadap semua staf dan dewan guru. Begitu juga dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka memajukan sekolah selalu diadakan rapat untuk bermusyawarah. Melalui musyawarah tersebut diambillah suatu keputusan berdasarkan hasil suara terbanyak.⁷⁵

Berpijak pada hasil wawancara di atas, maka dapat dipahami bahwa Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dalam memimpin sekolah dengan menerapkan pola kepemimpinan demokratis, karena setiap ada masalah atau kegiatan-kegiatan lainnya selalu dilaksanakan melalui musyawarah. Berdasarkan hasil musyawarah tersebutlah ditetapkan *planning* untuk mencapai tujuannya.

Pola demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat menciptakan kondisi sekolah yang kondusif, sehingga kualitas kerja guru dalam mengajar memberikan suasana yang aman dan nyaman, karena guru merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Perasaan guru menjadi lebih tenang karena dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dapat dilakukan sendiri tanpa merasa takut terhadap kepala sekolah.

⁷⁵Hasil Wawancara dengan Fitriani, Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

Sementara informan yang lain juga menjelaskan tentang pola-pola kepemimpinan yang ada dalam diri kepala sekolah demi meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru, yakni:

Saya suka dengan gaya kepemimpinan bapak kepala sekolah dalam rangka memberikan semangat kepada kami dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang guru. Demi meningkatnya kualitas kerja guru dalam mengajar, kepala sekolah menerapkan disiplin, cermat dalam bertindak, berpedoman pada peraturan dan memegang teguh norma-norma yang berlaku di lingkungan masyarakat. Di samping itu, kepala sekolah juga selalu bersifat terbuka, suka menolong, lemah lembut dan ramah.⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat dipahami bahwa Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah demi meningkatnya kualitas kerja guru dalam mengajar melakukannya dengan gaya birokrat (disiplin, cermat dalam bertindak, berpedoman pada peraturan dan memegang teguh norma-norma yang berlaku di lingkungan masyarakat), di samping itu juga menerapkan pola kepemimpinan *missionary* (misionaris) seperti bersifat terbuka, suka menolong, lemah lembut dan ramah.

Dewan guru sangat suka dengan cara-cara memimpin yang ada pada diri kepala sekolah sebagai pemimpin yang punya wawasan baik dalam memimpin. Hal ini terlihat jelas dari cara dia membuat gagasan demi peningkatan kualitas guru dalam mengajar, seperti bersifat kreatif, dinamis, inovatif, melimpahkan wewenang dengan baik dan menaruh kepercayaan pada guru. Cara lain yang digunakannya ialah sifatnya lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir dan besar rasa keterlibatan diri dalam suatu kegiatan.⁷⁷

Berpedoman pada hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa bentuk pola kepemimpinan Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru adalah melalui pola

⁷⁶Hasil Wawancara dengan Nurmalahayati, Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

⁷⁷Hasil Wawancara dengan Nur Asyiah, Guru Mata Pelajaran Seni Budaya SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

developer (pembangun) seperti bersifat kreatif, dinamis, inovatif, melimpahkan wewenang dengan baik dan menaruh kepercayaan pada guru, dan pola *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak) seperti sifatnya lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir dan besar rasa keterlibatan diri dalam suatu kegiatan.

Pola-pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dalam mengajar merupakan suatu bukti bahwa kepala sekolah mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kemajuan sekolah. Hal ini terlihat jelas dari pola kepemimpinannya yang selalu ada pada diri kepala sekolah, seperti:

1. Pola demokratis

Pola demokratis ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat, sehingga guru, staf dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab. Pola kepemimpinan ini memandang guru, staf dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf dan pegawai lainnya.

2. Pola birokrat

Pola birokrat dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru ini terlihat jelas dari sikap dan perbuatan kepala sekolah, seperti disiplin, cermat dalam bertindak, berpedoman pada peraturan dan memegang teguh norma-norma yang berlaku di lingkungan masyarakat.

Sikap disiplin ditanamkan oleh kepala sekolah terhadap staf dan dewan gurunya, seperti disiplin datang dan pulang sekolah, disiplin dalam mengajar, berpakaian, disiplin dalam mengerjakan tugas-tugas lainnya yang berhubungan dengan proses pembelajaran.

Cermat dalam bertindak merupakan suatu prinsip dari kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan kepada dewan guru dengan tujuan agar guru selalu bersikap hati-hati dalam melakukan sesuatu sehingga dapat membawa manfaat dalam melangsungkan proses pembelajaran terhadap di sekolah dan dapat berhati-hati dalam mengambil suatu kebijakan.

Kepala sekolah dalam melakukan kebijakan selalu berpedoman pada peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Melalui peraturan pemerintahlah kepala sekolah membuat aturan-aturan agar terciptanya kondisi sekolah yang baik. Kebijakan-kebijakan yang dibuat dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah selalu berpegang teguh norma-norma yang berlaku di lingkungan masyarakat dan menghimbau kepada semua guru untuk menaati dan menjunjung tinggi norma-norma yang terdapat dalam kehidupan masyarakat di mana sekolah tersebut berada.

3. Pola *missionary* (misionaris)

Pola kepemimpinan *missionary* (misionaris) seperti bersifat terbuka, suka menolong, lemah lembut dan ramah. Kepala sekolah bersifat terbuka terhadap semua bawahannya (guru, pegawai dan staf) yang ada di sekolah, seperti kepala sekolah membuat rapat tentang penggunaan dana BOS. Kepala sekolah juga suka menolong

pegawai dan dewan guru, seperti membantu staf dan pegawai dalam mengarsipkan surat, membantu memberikan contoh dalam menyusun sebuah surat yang benar, membantu guru dalam mengajar apabila ada guru yang berhalangan datang ke sekolah, dan mengajari guru cara membuat RPP sesuai dengan kurikulum 2015 yang baik dan benar. Kepala sekolah selalu bersikap lemah lembut dan ramah terhadap semua bawahannya, seperti menyapa guru saat berada di sekolah dan di tempat lainnya, memberikan nasehat dengan sikap yang baik dan penuh kebijaksanaan.

4. Pola *developer* (pembangun)

Pola *developer* (pembangun) yang dimiliki oleh kepala sekolah seperti bersifat kreatif, dinamis, inovatif, melimpahkan wewenang dengan baik dan menaruh kepercayaan pada guru. Sifat kreatif kepala sekolah seperti memberikan saran kepada guru agar dapat menciptakan proses pembelajaran baru dalam rangka meningkatkan minat siswa dalam belajar. Sifat dinamis kepala sekolah adalah mau menyesuaikan diri dengan guru, kepala sekolah tidak menganggap guru sebagai bawahannya tetapi menganggap guru sebagai rekan kerjanya. Sifat inovasi kepala sekolah ialah mau memberikan ide-ide kepada dewan guru sehingga tercipta proses pembelajaran yang menyenangkan. Kepala sekolah memberikan wewenang kepada dewan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik tanpa harus menunggu perintah dari kepala sekolah serta memberikan kepercayaan bahwa dewan guru dapat menjalankan tugasnya sebagaimana yang telah diagendakan.

5. Pola *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak)

Pola *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak) yang ada pada kepala sekolah seperti sifatnya lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir dan besar rasa keterlibatan diri

dalam suatu kegiatan. Kepala sekolah tidak pernah menghambat karir guru, karena setiap administrasi yang diperlukan selalu diberikan. Kepala sekolah menerapkan tata tertib kepada semua bawahannya agar semua kegiatan yang dilakukan dapat tertib secara administrasi. Kepala sekolah dapat memimpin sekolah dengan baik berdasarkan petunjuk teknis yang ada. Kepala sekolah selalu ikut Bersama-sama dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, seperti memperingati Maulid Nabi Muhammad Saw.

Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur telah menerapkan pola kepemimpinan yang baik di sekolah demi meningkatnya kualitas kehidupan kerja guru dalam mengajar. Oleh karena itu, maka di bawah ini merupakan hasil wawancara dengan pihak informan yang telah peneliti peroleh di lapangan yang menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran terhadap siswa di sekolah, yakni:

Menurut pantauan saya sebagai kepala sekolah, bahwa rata-rata dewan guru mempunyai kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik di sekolah. Kualitas kerja guru yang sudah ada, saya bina lagi melalui cara-cara yang saya miliki agar semua guru mempunyai kualitas kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya.⁷⁸

Hasil wawancara di atas dapat peneliti perkuat lagi melalui hasil wawancara dengan informan lainnya tentang indikator yang menjadi pengukuran dalam mengukur tingkat kualitas kerja guru, "Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada semua dewan guru untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya. Di samping itu, kepala sekolah juga

⁷⁸Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

memberikan kesempatan bagi guru untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah”.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat dipahami bahwa bentuk-bentuk kualitas kerja yang ada pada guru melalui pola kepemimpinan kepala sekolah adalah pertumbuhan dan pengembangan (kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada semua dewan guru untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya) dan partisipasi (kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah).

Lebih lanjut di bawah ini, guru lainnya juga menjelaskan tentang jenis-jenis kualitas kerja yang dimilikinya, yakni “Saya sangat senang mengajar di sekolah ini, karena lingkungan kerja yang nyaman termasuk alokasi waktu mengajar yang sama dibagikan terhadap semua guru, guru dan kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian, serta sesama dewan guru memiliki hubungan dan kekompakan dalam mengajar”.⁸⁰

Berpijak pada hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa bentuk-bentuk kualitas kerja guru dalam mengajar di sekolah dengan baiknya pola kepemimpinan kepala sekolah adalah lingkungan kerja yang nyaman termasuk alokasi waktu mengajar yang sama dibagikan terhadap semua guru, supervisi (guru dan kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian) dan integrasi kerja (sesama dewan guru memiliki hubungan dan kekompakan dalam mengajar).

⁷⁹Hasil Wawancara dengan Muhammad Arifal, Guru Mata Pelajaran Penjaskes SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

⁸⁰Hasil Wawancara dengan Novi Liana, Guru Mata Pelajaran Matematika SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

Lebih jauh lagi, guru honorarium di sekolah tersebut juga menjelaskan tentang kualitas kerja yang dimilikinya, yaitu “Saya betah mengajar di sekolah, karena kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi secara standar dengan honor yang diberikan dan sesuai dengan upah yang berlaku, serta dalam mengajar seperti satu keluarga antara guru yang satu dengan lainnya”.⁸¹

Berpedoman pada hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa kualitas kerja guru dalam mengajar dengan baiknya pola kepemimpinan kepala sekolah melalui pemberian gaji dan tunjangan (kebutuhan hidup guru dapat terpenuhi secara standar dengan honor yang diberikan dan sesuai dengan upah yang berlaku, serta hubungan sosial (merasakan seperti satu keluarga).

C. Hambatan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja Guru

Kepala sekolah telah menampilkan pola kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Namun demikian, kepala sekolah masih saja menemui hambatan dalam meningkatkan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Hal ini dapat dipahami dari pernyataannya, yaitu “Memang selama ini saya telah menampilkan pola kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru, akan tetapi masih saja terdapat kendalanya”.⁸²

Lebih lanjut, di bawah ini Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur menjelaskan, bahwa “Banyak jenis-jenis hambatan yang saya temui

⁸¹Hasil Wawancara dengan Mahdalena, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

⁸²Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di sekolah, di antaranya kadang-kadang masih kurang tepatnya penggunaan pola kepemimpinan yang saya gunakan, masih minimnya pemahaman saya tentang kualitas kerja guru, dan masih ada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajar”.⁸³

Sementara guru yang lain juga menjelaskan, bahwa “Kepala sekolah masih menemui kendala dalam meningkatkan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, seperti kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sebatas mengajar saja tetapi tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya.”⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di atas, maka dapat dipahami bahwa hambatan yang ditemui oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di sekolah adalah kadang-kadang masih kurang tepatnya penggunaan pola kepemimpinan yang gunakan oleh kepala sekolah, masih minimnya pemahaman kepala sekolah tentang kualitas kehidupan kerja guru, masih ada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajari siswa di sekolah, kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sebatas mengajar saja tetapi tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya.

1. Kadang-kadang masih kurang tepatnya penggunaan pola kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah. Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, kadang-kadang kepala sekolah masih kurang tepat menggunakan pola

⁸³Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

⁸⁴Hasil Wawancara dengan Abidah Hanum, Guru Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

kepemimpinannya. Kekurangtepatnya penggunaan pola kepemimpinan kepala sekolah ketika ingin meningkatkan kualitas kerja guru dalam mengajar pada saat-saat kepala sekolah sedang sangat-sangat sibuk dengan keperluan sekolah yang lain, seperti mendapatkan tugas dari kepala dinas setempat. Tugas yang diberikan oleh kepala dinas kepada kepala sekolah dapat menyita waktunya, sehingga pola kepemimpinan tersebut terabaikan.

2. Masih minimnya pemahaman kepala sekolah tentang kualitas kehidupan kerja guru. Kualitas kerja guru merupakan modal utama bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Akan tetapi, kepala sekolah kadang-kadang kurang memahami tentang keberadaan dewan guru di sekolah. Kepala sekolah lupa akan kebutuhan guru sebagai ujung tombak dalam melaksanakan proses pembelajaran terhadap siswa.
3. Masih ada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajari siswa di sekolah. Ada sebagian kecil guru yang tidak sadar tentang kualitas mengajar dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa. Keterampilan yang dimiliki guru tidak digunakan sepenuhnya dalam mengajari siswa, sehingga kendalanya masih ada siswa yang belum dapat memperoleh prestasi belajar yang optimal.
4. Kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan hasil belajar siswa. Sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah kurang tersedia, sehingga dapat menghambat proses pembelajaran terhadap siswa, dan juga mutu pendidikan tidak sesuai harapan.

5. Masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sebatas mengajar saja tetapi tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya. Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik, karena jika ada guru yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada, maka guru tersebut akan berdosa. Masih ada guru yang mengajar di sekolah hanya melaksanakan tugasnya sebatas mengajar saja, tidak sepenuhnya bertanggungjawab terhadap keberadaan sekolah.

D. Upaya Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja Guru

Dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di sekolah, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur memang menemui kendalanya, sehingga kepala sekolah melakukan berbagai upaya dalam rangka meminimalisir hambatan tersebut, sehingga kualitas kehidupan kerja guru akan meningkat. Berikut ini merupakan penjelasan kepala sekolah mengenai upayanya dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru. “Setiap kegiatan yang dilakukan pasti menemui hambatannya, sehingga dibutuhkan suatu solusi sebagai upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Begitu juga dengan saya yang telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas kerja guru dalam mengajar”.⁸⁵

Hasil wawancara di atas dapat peneliti perkuat melalui hasil wawancara dengan seorang guru lainnya, bahwa:

Ada berbagai upaya yang telah dilakukan oleh bapak kepala sekolah dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja guru dalam mengajar, seperti kepala sekolah berusaha menggunakan pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi guru, kepala sekolah berusaha memahami tentang kualitas kerja guru, memberi

⁸⁵Hasil Wawancara dengan Mohd. Rizal, Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 02 Juni 2021.

pengertian kepada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajar, berusaha menambah sarana dan prasarana yang memadai dan memberi pengertian kepada guru yang melaksanakan tugasnya bukan sebatas mengajar saja tetapi harus ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa kepala Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur telah melakukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru, di antaranya kepala sekolah berusaha menggunakan pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi guru, kepala sekolah berusaha memahami tentang kualitas kerja guru, memberi pengertian kepada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajar, berusaha menambah sarana dan prasarana yang memadai dan memberi pengertian kepada guru yang melaksanakan tugasnya bukan sebatas mengajar saja tetapi harus ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya.

1. Kepala sekolah berusaha menggunakan pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi guru. Demi meningkatnya kualitas kerja guru yang baik di sekolah, maka kepala sekolah sangat berhati-hati dalam menggunakan pola kepemimpinannya agar kinerja guru dapat meningkat dari sebelumnya. Usaha yang dilakukan kepala sekolah mengenai penggunaan pola kepemimpinannya dalam meningkatkan kualitas kerja guru dalam mengajar adalah menyesuaikan pola kepemimpinan dengan situasi guru, berusaha mendekati diri dengan guru sebagai teman, bukan sebagai pimpinan dengan bawahan.
2. Kepala sekolah berusaha memahami tentang kualitas kerja guru. Kepala sekolah secara aktif berupaya untuk merasakan kondisi yang dirasakan guru. Kepala sekolah mempelajari tentang kualitas-kualitas yang harus diberdayakan lagi

⁸⁶Hasil Wawancara dengan Siti Zubaidah, Guru Mata Pelajaran Prakarya dan TIK SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

dalam diri guru agar mereka mampu menciptakan keterampilan-keterampilan yang memungkinkannya untuk dijadikan dasar dalam berkualitas mengajar.

3. Memberi pengertian kepada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajar. Kepala sekolah berupaya dengan sungguh-sungguh dalam memberikan pengertian dan penjelasan, bahwa kekurangpedulian seorang guru tentang kualitas dalam mengajar merupakan sumber dari kegagalan sebagai seorang pendidik. Untuk menjadi diri sebagai guru yang sukses harus memahami dengan benar arti pentingnya kualitas dalam mengajar.
4. Berusaha menambah sarana dan prasarana yang memadai. Keterbatasan sarana dan prasarana merupakan suatu kendala dalam meningkatkan proses belajar mengajar terhadap siswa di sekolah. Jenis-jenis sarana dan prasarana yang kurang memadai atau kurang lengkap akan diupayakan lagi pengadaannya. Melalui pengadaan sarana dan prasarana yang memadai akan dapat meningkatkan kualitas dan hasil belajar siswa. Apabila sarana dan prasarana memadai, maka siswa dapat belajar dengan efektif dan guru juga dapat mengajar secara efektif dan efisien.
5. Memberi pengertian kepada guru yang melaksanakan tugasnya bukan sebatas mengajar saja tetapi harus ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya. Mengajar merupakan tugas wajib bagi setiap guru, sehingga kepala sekolah memberikan pengertian dan pengarahan agar semua guru harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Kepala sekolah juga menghimbau semua dewan guru, bahwa tugas guru bukan sekedar mengajar saja, akan tetapi lebih dari itu, guru juga harus ikut mendukung dan berpartisipasi dalam semua jenis kegiatan yang dilaksanakan sekolah.

E. Respon Guru tentang Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah telah menerapkan berbagai pola kepemimpinannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Ada beberapa pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, sehingga timbullah respon dewan guru. Respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah seperti yang terdapat dalam hasil wawancara berikut, bahwa “Saya pribadi sangat senang dan suka dengan pola kepemimpinan yang terdapat pada diri bapak kepala sekolah, karena melalui pola-pola tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik”.⁸⁷

Sedangkan informan lainnya juga mengatakan, bahwa “Dengan pola kepemimpinan yang ada pada kepala sekolah dapat membuat saya menjadi tenang dan nyaman dalam mengajar, karena dengan pola tersebut perasaan tidak menjadi takut terhadap kehadiran kepala sekolah di sekolah”.⁸⁸

Berpijak pada hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa dewan guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur sangat senang dan suka dengan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dan guru menjadi tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya karena perasaan tidak takut terhadap kehadiran kepala sekolah ketika guru sedang melaksanakan tugasnya.

1. Senang dan suka. Semua dewan guru sangat senang dan suka dengan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah, karena kepala sekolah

⁸⁷Hasil Wawancara dengan Siti Zubaidah, Guru Mata Pelajaran Prakarya dan TIK SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

⁸⁸Hasil Wawancara dengan Abidah Hanum, Guru Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Tanggal 03 Juni 2021.

bersikap baik, ramah, lemah lembut dan tidak pilih kasih dalam memberikan perhatiannya. Kepala sekolah menganggap semua dewan guru, baik guru honorer maupun PNS dianggap sama, yaitu sebagai rekan kerja dalam rangka memajukan sekolah dan meningkatkan prestasi belajar anak serta meningkatkan mutu pendidikan di tengah-tengah masyarakat banyak.

2. Tenang dan nyaman. Pola kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah membuat dewan guru merasa tenang dan nyaman, karena di bawah kepemimpinannya kepala sekolah selalu menerapkan pola kepemimpinan yang harmonis dan kekeluargaan. Kepala sekolah mengibaratkan bahwa sekolah tersebut sebagai sebuah rumah yang di dalamnya terdapat anggota keluarga.
3. Tidak takut terhadap kehadiran kepala sekolah. Guru merasa tidak takut dalam mengajar dengan hadirnya kepala sekolah disebabkan kepala sekolah selalu mengayomi dan menghargai terhadap segala aktivitas guru. Semua guru menghormati kepala sekolahnya sebagai seorang atasan, sehingga antara dewan guru dan kepala sekolah saling hormat menghormati dan melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang telah disusun.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan beberapa masukan yang dapat diterima sebagai sarannya.

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah:

1. Pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah mempunyai pola yang baik, seperti pola demokratis, birokrat, *missionary* (misionaris), *developer* (pembangun), dan pola *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak).
2. Hambatan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja guru di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah kadang-kadang masih kurang tepatnya penggunaan pola kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah, masih minimnya pemahaman kepala sekolah tentang kualitas kehidupan kerja guru, masih ada guru yang kurang peduli tentang kualitas kerjanya dalam mengajari siswa di sekolah, kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sebatas mengajar saja tetapi tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah lainnya.

3. Respon guru tentang pola kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah sangat senang dan suka dengan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dan guru menjadi tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya karena perasaan tidak takut terhadap kehadiran kepala sekolah ketika guru sedang melaksanakan tugasnya.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada dewan guru agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik lagi dalam melaksanakan proses pembelajaran kepada siswa di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
2. Diharapkan kepada Kepala SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur agar dapat menerapkan pola kepemimpinan yang lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru yang efektif dan produktif di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
3. Diharapkan kepada pengawas sekolah agar sesering mungkin dapat mengunjungi sekolah dalam rangka memberikan bimbingan kepada kepala sekolah dan dewan guru demi terciptanya kualitas pendidikan yang lebih baik lagi dari sebelumnya di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.
4. Pengharapan terbesar penulis tujukan kepada pihak pemerintah daerah, dalam hal ini adalah Kepala Kantor Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur di Idi agar dapat mengirimkan buku-buku panduan tentang pola

kepemimpinan kepala sekolah dan teknik peningkatan kualitas kehidupan kerja guru, sehingga kepala sekolah dan dewan guru dapat bertambah wawasan dan pengetahuannya tentang pola memimpin yang baik dan bentuk kualitas kehidupan kerja guru yang efektif dan efisien dalam mengajar di SMP Negeri 2 Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2007, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 4, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- , 2007, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 5, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Agama RI, Kementerian, 2019, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Edisi Penyempurnaan, Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Al-Bukhari, Abu Abdullah bin Muhammad Ismail, t.t, *Shahih al-Bukhari*, Kitab: Jum'at Bab Alat Jum'at di Desa dan Kota, Hadits Nomor 844, Beirut: Dar as-Sa'bu.
- Alwi, Schermerhom, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, Cet. I, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bonita, Mona & Wibowo, Anjar Mukti, 2014, *Pola Kepemimpinan di Pondok Modern Babussalam Desa Mojoreto Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Tahun 2008-2013*, dalam Jurnal Agasty, Vol. 04, No. 02, Juli 2014.
- Danim, S., dan Suparno, 2014, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Cet. I, Jakarta: Rineka Cipta.
- Geoge, R., dan Leslie, W., 2016, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, Adya dan Mas, Nasharuddin, 2016, *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*, Malang: Universitas Widyagama Malang.
- Husnawati, 2013, *Kualitas Kehidupan Kerja dalam Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Irawati, S.A., 2015, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian*, Jurnal Psikologi Industri Bisnis, Vol. 9, No. 2.
- Kartini, Euis & Priansa, Doni Juni, 2013, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini, 2016, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cet. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Milles, Mathews B., dan Huberman, A. Michael, 2012, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan: Tjetjep Rohendi Rohidi, Cet. II, Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J., 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. I, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2011, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murniati, AR., 2013, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Cet. I, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Muslim, Bahori, dkk, 2020, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan*, dalam Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains, ISSN 2303-2952, e-ISSN 2622-8491, Universitas PGRI Palembang, Indonesia, Email: bahorimuslim0@gmail.com, Website: <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita>, Vol. 9, No. 1, Juni.
- Nasional, Departemen Pendidikan, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Cet. III, Jakarta: Balai Pustaka.
- Nasution, S., 2011, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. I, Bandung: Tarsito.
- Noor, Arifin, 2012, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*, dalam Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 1, 2012.
- Nurdin, Syafruddin dan Usman, M. Basyiruddin, 2012, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Cet. I, Jakarta: Ciputat Press.
- Nurhayati, 2014, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia*, Jurnal Psikologi, Vol. 5, No. 3.
- Nur, Muhammad, dkk, 2016, *Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie*, dalam Jurnal Administrasi Pendidikan, Banda Aceh: Prodi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, ISSN 2302-0156, pp. 93-103, Volume 4, Nomor 1, Februari 2016.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pratiwi, Kurniasai, 2014, *Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi*, Jurnal Psikologi Undip, Vol. 13, No. 1.

- Rahaded, Lucia Klamensia, 2017, *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Guru SD Swasta di Jakarta Pusat*, dalam Jurnal Visipena, Volume 8, Nomor 2, Desember 2017.
- Rahmawati, Wasik Fajar, 2020, *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, dalam Publikasi Ilmiah, Surakarta: Prodi PAUD, FKIP Universitas Muhammadiyah.
- Sagala, Syaiful, 2014, *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cet. II, Bandung: Alfabeta.
- Samtica, S., 2011, *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta*, Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sholehah, Asmanah Rohmatun, 2016, *Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan*, dalam Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, Volume 1, Nomor 1, 2016, 69-84.
- Sudjana, Nana dan Kusumah, Awal, 2010, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, Cet. II, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian-penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. I, Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Cet. IV, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. I, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susanti, Rita, 2015, *Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan OCB pada Karyawan*, Jurnal Psikologi, Vol. 4, No. 2.
- Sutarno, N.S., 2016, *Manajemen Perpustakaan Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. III, Jakarta: Sagung Seto.
- Talib, Reni Saini, 2012, *Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado*, Tesis Tidak Dipublikasikan, Makassar: Prodi Pendidikan Agama Islam, Program Pascasarjana, Fakultas UIN Alauddin Makassar.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady, 2013, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. III, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini, 2010, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. V, Jakarta: Bumi Aksara.

- Utomo, Heri Setyo dan Nugroho, Marno, 2014, *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja*, Semarang: Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, dalam Jurnal Ekobis, Volume 15, Nomor 1, 31-50, Januari 2014.
- Wahyudin, Ujang, dkk, 2018, *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Akhlak Peserta Didik di SMPIT El-Ma'mur*, dalam Jurnal Tawazun, Volume 11, No. 1, Januari – Juni.
- Zin, R.M., 2014, *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study*, Gadjah Mada International Journal of Business, 2014, 6(3), 323-334.
- Zuhairini dan Ghafir, Abdul, 2014, *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Cet. II, Malang: UM Press.

Lampiran I

DAFTAR WAWANCARA DENGAN KEPALA SMP NEGERI 2 RANTO PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR

Nama Lengkap :
Tempat/Tgl. Lahir :
Jabatan :
Alamat Lengkap :

1. Coba Bapak jelaskan! Apakah kebijakan yang Bapak buat harus dijalankan sepenuhnya oleh semua dewan guru di sekolah?
2. Coba Bapak jelaskan! Apakah dalam menetapkan suatu kebijakan, Bapak selalu bermusyawarah dengan dewan guru di sekolah?
3. Coba Bapak jelaskan! Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sepenuhnya Bapak serahkan kepada dewan guru?
4. Coba Bapak jelaskan! Apakah dalam menetapkan suatu kebijakan Bapak bersifat loyalitas terhadap dewan guru?
5. Coba Bapak jelaskan! Apakah dalam memberikan perintah terhadap dewan guru selalu berpedoman pada peraturan yang berlaku?
6. Coba Bapak jelaskan! Apakah dalam memimpin selalu bersikap terbuka terhadap dewan guru di sekolah?
7. Coba Bapak jelaskan! Apakah Bapak memberi kepercayaan terhadap dewan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah?
8. Coba Bapak jelaskan! Apakah Bapak membuat tata tertib terhadap dewan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah?
9. Coba Bapak jelaskan! Apakah Bapak menerapkan disiplin terhadap dewan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah?
10. Coba Bapak jelaskan! Bagaimana cara yang Bapak lakukan dalam menolong dewan guru di sekolah?
11. Coba Bapak jelaskan! Apa saja hambatan yang Bapak temukan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru?
12. Coba Bapak jelaskan! Apa saja upaya yang Bapak lakukan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru?

Lampiran II

DAFTAR WAWANCARA DENGAN DEWAN GURU DI SMP NEGERI 2 RANTO PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR

Nama Lengkap :
Tempat/Tgl. Lahir :
Jabatan :
Alamat Lengkap :

1. Bagaimana kesempatan Bapak/Ibu dalam menggunakan keterampilan mengajar di sekolah?
2. Bagaimana kesempatan Bapak/Ibu dalam meningkatkan keterampilan mengajar di sekolah?
3. Bagaimana kesempatan Bapak/Ibu dalam pengambilan suatu keputusan/kebijakan di sekolah?
4. Bagaimana kesempatan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan suatu persoalan/masalah di sekolah?
5. Bagaimana keadaan lingkungan sekolah di tempat Bapak/Ibu mengajar?
6. Bagaimana jam mengajar yang berlaku bagi Bapak/Ibu dalam melaksanakan proses pembelajaran terhadap siswa di sekolah?
7. Bagaimana hubungan yang terjalin antara Bapak/Ibu dengan kepala sekolah?
8. Bagaimana gaji yang Bapak/Ibu terima dengan standar kebutuhan hidup sehari-hari?
9. Bagaimana gaji yang Bapak/Ibu terima dengan standar pengupahan yang berlaku di sekolah?
10. Bagaimana hubungan yang terjadi antara mengajar Bapak/Ibu dengan aspek kehidupan yang lainnya?
11. Bagaimana hubungan yang terjalin di antara sesama dewan guru dalam mengajar di sekolah?
12. Bagaimana respon Bapak/Ibu tentang pola kepemimpinan kepala sekolah?
13. Apa saja hambatan yang ditemui dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja guru?
14. Apa saja upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja guru?

Lampiran III

LEMBAR OBSERVASI TENTANG POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SMP NEGERI 2 RANTO PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR

Petunjuk:

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai menurut penilaian dan tidak boleh hasil rekayasa. Semua data berdasarkan hasil pengamatan langsung saat peneliti berada di lapangan/tempat penelitian.

No	Indikator yang Diamati	Jawaban		Ket
		Ya	Tidak	
1	Kepala sekolah menetapkan kebijakan harus sepenuhnya dijalankan oleh semua dewan guru			
2	Kepala sekolah selalu bermusyawarah dalam menetapkan suatu kebijakan			
3	Kepala sekolah menyerahkan sepenuhnya pelaksanaan tugas dan pekerjaan kepada dewan guru			
4	Kepala sekolah bersifat loyalitas dalam menetapkan suatu kebijakan terhadap dewan guru			
5	Kepala sekolah selalu berpedoman pada peraturan dalam memberikan perintah terhadap dewan guru			
6	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam memimpin dewan guru di sekolah			
7	Kepala sekolah memberikan kepercayaan terhadap dewan guru dalam menjalankan tugasnya			
8	Kepala sekolah membuat tata tertib terhadap dewan guru dalam menjalankan tugasnya			
9	Kepala sekolah menerapkan disiplin terhadap dewan guru dalam menjalankan tugasnya			
10	Kepala sekolah menggunakan cara yang baik dalam menolong dewan guru			
11	Kepala sekolah menemui hambatan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di sekolah			
12	Kepala sekolah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru di sekolah			

Lampiran IV

LEMBAR OBSERVASI TENTANG KUALITAS KEHIDUPAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 2 RANTO PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR

Petunjuk:

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai menurut penilaian dan tidak boleh hasil rekayasa. Semua data berdasarkan hasil pengamatan langsung saat peneliti berada di lapangan/tempat penelitian.

No	Indikator yang Diamati	Jawaban		Ket
		Ya	Tidak	
1	Guru diberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan mengajar di sekolah			
2	Guru diberikan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan mengajar di sekolah			
3	Guru diberikan kesempatan dalam pengambilan suatu keputusan/kebijakan di sekolah			
4	Guru diberikan kesempatan dalam menyelesaikan suatu persoalan/masalah di sekolah			
5	Guru mengajar di sekolah dalam keadaan lingkungan yang aman			
6	Guru mengajar sesuai dengan alokasi waktu yang telah dibagikan			
7	Guru mempunyai hubungan yang baik dan harmonis dengan kepala sekolah			
8	Guru menerima gaji yang standar dengan kebutuhan hidup sehari-hari			
9	Guru menerima gaji yang standar dengan pengupahan di sekolah			
10	Guru mempunyai hubungan yang baik dalam mengajar dengan aspek yang lain			
11	Guru mempunyai hubungan yang baik antara sesama dewan guru di sekolah			
12	Guru mempunyai respon yang baik terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah			
13	Guru menemui hambatan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di sekolah			
14	Guru melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di sekolah			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- A. Identitas Diri :
- Nama : **SAFRIZAL**
- Tempat/Tanggal Lahir : Alue Dua, 08 September 1978
- NIP : 19780908 200701 1 020
- Pangkat/Golongan : Penata Tk. I (III/d)
- Jabatan : Guru Muda
- Alamat Rumah : Dusun Kama Dingin Gampong Pasi Puteh Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur
- Alamat Kantor : Jalan Medan – Banda Aceh Gampong Tanoh Anoe Kecamatan Idi Rayeuk Kabupaten Aceh Timur
- Email : safrizalspdi@gmail.com
- Nama Ayah : M. Jamil Usma
- Nama Ibu : Muslamah
- Nama Isteri : Samsuarni
- Nama Anak : 1. Masthura
2. Tazkia Humaira
3. Lathifah
4. Muhammad Uwais
- B. Riwayat Pendidikan :
1. Pendidikan Formal :
- a. SD Negeri Alue Dua Tamat Tahun 1991
- b. MTs Swasta Rantau Panjang Tamat Tahun 1994
- c. SMU Negeri 1 Ranto Peureulak Tamat Tahun 1997
- d. S-1 PAI STAI Zawiyah Cot Kala Langsa Tamat Tahun 2004
- e. S-2 PAI IAIN Langsa Tahun Masuk 2017
2. Pendidikan Non Formal:
-
- C. Riwayat Pekerjaan :
1. Guru MI Negeri Seuneubok Baro Tahun 2000
2. Guru MI Negeri Tanjung Tani Tahun 2011
3. Kepala MI Negeri Tanjung Tani Tahun 2012
4. Kepala MI Negeri 3 Aceh Timur Tahun 2018

Langsa, 12 Juli 2021

Penulis,



SAFRIZAL