

## **Kepemimpinan Humanistik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta**

**Azrifvan Fakhri Ramadhan<sup>1\*</sup>, Istanto<sup>2</sup>**

<sup>\*1, 2,</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>\*1</sup>email: [fakhriazrif@gmail.com](mailto:fakhriazrif@gmail.com),

<sup>2</sup>email: [ist122@ums.ac.id](mailto:ist122@ums.ac.id)

**Abstract:** Research on the principal's humanistic leadership in an effort to improve teacher performance aims to explain: 1) Implementation of the principal's humanistic leadership style; 2) The impact of the implementation of humanistic leadership style on teacher performance; 3) The obstacles of humanistic leadership in an effort to improve teacher performance. This research method uses qualitative research methods with descriptive nature. Data collection techniques used observation, interview and documentation methods. Data validity test using triangulation technique. Checking the validity of data by comparing data sources from observations and data from interviews. Data analysis was carried out through data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. From this research, it can be found and concluded that: 1) The leadership of the Principal of SMP Muhammadiyah 5 Surakarta in an effort to improve teacher performance uses a humanistic leadership style with the principal providing facilities and humane treatment, providing equal attention, dispatching teachers to Umrah, giving rewards and giving sanctions to teachers; 2) The impact of the principal's leadership in an effort to improve teacher performance, among others: Creating a good working atmosphere, Providing flexibility for teachers in conveying aspirations and Providing enthusiasm and appreciation for teachers; 3) The obstacles in the principal's leadership in an effort to improve teacher performance at SMP Muhammadiyah 5 Surakarta include: The principal sometimes does work that is not the realm of the principal, Lack of assertiveness from the principal, There is still forgiveness to the teacher and there is still a sense of reluctance to the teacher.

**Keywords:** Leadership, Principal, Teacher, Teacher Performance

**Abstrak:** Penelitian tentang kepemimpinan humanistik kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru bertujuan untuk menjelaskan: 1) Implementasi gaya kepemimpinan humanistik kepala sekolah; 2) Dampak implementasi gaya kepemimpinan

### **Artikel Info**

#### **Received:**

10 November 2023

#### **Revised:**

05 December 2023

#### **Accepted:**

15 January 2024

#### **Published:**

28 February 2024

humanistik terhadap kinerja guru; 3) Hambatan kepemimpinan humanistik dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan sifat deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan sumber data hasil pengamatan dan data hasil wawancara. Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Dari penelitian ini dapat ditemukan dan disimpulkan bahwa: 1) kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 5 Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja guru menggunakan gaya kepemimpinan humanistik dengan kepala sekolah memberikan fasilitas dan perlakuan yang manusiawi, memberikan perhatian yang merata, memberangkatkan umrah guru, memberikan reward dan memberikan sanksi kepada guru; 2) Dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru antara lain: Menciptakan suasana kerja yang baik, Memberikan keleluasaan bagi guru dalam menyampaikan aspirasi dan Memberikan semangat dan penghargaan terhadap guru; 3) Hambatan dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta antara lain: Kepala sekolah terkadang melakukan pekerjaan yang bukan ranah kepala sekolah, Kurangnya ketegasan dari kepala sekolah, Masih terdapat pemakluman kepada guru dan masih terdapat rasa sungkan kepada gurunya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Guru, Kinerja Guru

## **A. Pendahuluan**

Sekolah merupakan salah satu tempat yang berfungsi menyelenggarakan proses pendidikan sistematis dan terstruktur (Firman Mansir, 2021). Staf internal dalam organisasi pendidikan, yaitu kepala sekolah, pendidik, peserta didik dan staf administrasi. Kepala sekolah sebagai pioner utama yang memajemen pelaksanaan pembelajaran di sekolah memiliki peran penting untuk memberikan pengaruh dan membimbing seluruh pegawai sekolah agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan atau visi misi organisasi sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah memiliki posisi strategis untuk mewujudkan program-program pengembangan di sekolah. Bentuk program yang

dipilih akan mencerminkan visi seorang pemimpin itu sendiri (Musfah, 2022). Kepala sekolah menjadi inti dari manajerial. Sebagai seorang manajerial, kepala sekolah memiliki peran membuat perencanaan dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah disusun oleh warga sekolah sebelumnya (Zhahira, 2022). Dalam memimpin, kepala sekolah harus memiliki kapasitas kepemimpinan yang dapat diimplementasikan di lingkungan kerjanya.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek krusial di sekolah, utamanya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan seni dan ilmu untuk mengarahkan serta memengaruhi orang lain melalui metode membangun kepercayaan, kepatuhan, hormat, kesetiaan dan bekerja sama dengan totalitas dan penuh semangat dalam misi mencapai tujuan (Minsih et al., 2019). Kepemimpinan menjadi sebab penggerak dalam instansi pendidikan melalui perubahan dan manajerial yang direalisasikan sehingga pemimpin tidak hanya terlihat sebagai simbol namun keberadaannya dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan sekolah. Secara fundamental fungsi kepemimpinan adalah menjalankan kewenangan pemimpinnya, yaitu mengadakan sebuah sistem komunikasi, pemeliharaan, kesediaan bekerja sama dan menjamin kebutuhan organisasi. Secara detail fungsi kepemimpinan itu meliputi berbagai kegiatan atau tindakan seperti: (a) pengambilan keputusan, (b) pendelegasian wewenang terhadap anggota, (c) pengembangan imajinasi, (d) pemrakarsaan, pengendalian dan penggiatan berbagai rencana, (e) peningkatan kesetiaan para anggota, (f) pelaksanaan keputusan dan pemberian dorongan kepada pelaksana, dan (g) pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber lainnya (Susanto, 2016). Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan adalah gaya kepemimpinan humanistik.

Kepemimpinan humanistik merupakan kepemimpinan berbelas kasih, memercayai anggota lain, berkontribusi secara komprehensif, dan bersikap etis (Arifin, 2019). Budaya kepemimpinan humanistik adalah dengan menciptakan suasana saling menghargai, empati, dan suportif. Pemahaman mendalam dari pemimpin humanistik adalah intensitas keharmonisan dan kegembiraan yang dimiliki oleh anggota lain dalam

pekerjaannya. Dengan demikian, kepemimpinan humanistik dilakukan dengan membangun hubungan yang baik antar anggota, menjaga komitmen dalam jangka panjang, serta merangsang intelektual anggotanya (Fauzan & Nabilah, 2020). Apabila hal tersebut terjalin dengan baik, maka semua indikator kesuksesan instansi akan meningkat.

Guru menjadi pelaku sekaligus fasilitator dalam penyelenggaraan pembelajaran peserta didik, oleh karena itu kinerja dari guru berhubungan dengan program pendidikan nasional. Kinerja guru berkaitan dengan kegiatan yang diperlihatkan dalam tanggung jawabnya mengemban amanah untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing peserta didik menjadi pribadi yang dewasa dan berakhlak mulia (Iskandar, 2013). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, dibutuhkan iklim kerja yang baik pula. Iklim kerja yang baik menggambarkan hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru, sesama guru, maupun guru dengan tenaga kependidikan lainnya. Iklim kerja tersebut dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung, tingkat persahabatan, tingkat keharmonisan, serta kerja sama yang baik. Keempat hal tersebut berpotensi untuk meningkatkan kinerja guru (Putri et al., 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta menggunakan gaya kepemimpinan humanistik, yaitu gaya kepemimpinan yang mengedepankan prinsip kemanusiaan, nilai-nilai moral, saling menghargai, sikap altruisme, empati, dan suportif. Dalam penerapannya, kepala sekolah mengedepankan kinerja dalam tim (*teamwork*). Untuk menciptakan suasana dan lingkungan *teamwork* yang baik, kepala sekolah selalu terbuka dengan kritik dan saran yang disampaikan serta berusaha untuk mengupayakan langkah-langkah terbaik terhadap para guru. Hal tersebut diwujudkan melalui beberapa pertemuan, seperti rapat bulanan, pengajian rutin, dan wisata religi. Rapat bulanan menjadi wadah untuk memfasilitasi para guru agar dapat menyampaikan aspirasi dan evaluasi sebagai bahan perbaikan ke depannya. Selain itu, kepala sekolah juga rutin mengadakan pengajian dan wisata religi dalam rangka mempererat ukhuwah seluruh *stakeholders* di lingkungan sekolah. Dengan implementasi gaya kepemimpinan humanistik membuat kepala sekolah disukai dan disegani oleh para guru. Hal tersebut tercermin dari keteladanan kepala sekolah yang

mengajarkan untuk saling bahu-membahu dan tolong menolong dalam kebaikan, sehingga para guru lebih semangat untuk bekerja. Kepala sekolah juga memberikan pelayanan yang baik terhadap guru dalam berbagai bentuk dengan harapan kinerja guru dapat meningkat demi terwujudnya kualitas dan mutu pendidikan yang terbaik.

Dalam penelitian serupa yang dilakukan oleh Adi Permadi dengan judul “*Analisis Teori Kepemimpinan Humanistik pada Kepemimpinan Kepala LKP Daun Mas Media Husada*”, menunjukkan bahwa teori kepemimpinan humanistik telah banyak diterapkan oleh banyak pemimpin besar, salah satunya dipelopori oleh Elton Mayo. Dalam praktiknya, kepemimpinan humanistik memberikan perhatian terhadap hubungan kemanusiaan kepada bawahannya. Perhatian khusus tersebut dinilai dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Teori tersebut kemudian diterapkan dengan baik oleh kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi (Permadi et al., 2019). Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah penelitian di atas fokus pada karakteristik kepemimpinan humanistik kepala LKP Daun Mas Media Husada Bekasi, sedangkan penelitian ini fokus pada upaya kepala sekolah dalam kepemimpinan humanistik untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi dan fenomena yang dijumpai, maka peneliti mengangkat pembahasan dengan judul “Kepemimpinan Humanistik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta”. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membawa faedah pada peningkatan kinerja guru demi terwujudnya kualitas dan mutu pendidikan yang baik. Tujuan penelitian ini antara lain: 1) Mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan humanistik kepala sekolah; 2) Mendeskripsikan dampak implementasi gaya kepemimpinan humanistik terhadap kinerja guru; 3) Mendeskripsikan hambatan kepemimpinan humanistik dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

## **B. Metode Penelitian**

*Research* (penelitian) didefinisikan sebagai runtutan tindakan yang dilaksanakan dalam rangka memperoleh pengetahuan baru yang lebih komprehensif berdasarkan permasalahan yang diteliti (Anggito, Albi & Setiawan, 2018). Pada penelitian ini,

peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif studi lapangan. Penelitian dilakukan secara langsung untuk memperoleh data berupa kata-kata dari informan yang kemudian diuraikan menjadi sebuah informasi baru (Purwanti et al., 2014).

Lokasi penelitian berada di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Subjek penelitian antara lain: (1) Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta, 2) Wakil Kepala Sekolah Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah, 3) Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dengan mengamati secara langsung kepemimpinan kepala sekolah. Wawancara mengadakan tanya jawab dengan informan terkait guna memperoleh informasi yang dapat menguatkan data. Dokumentasi untuk melengkapi data primer dalam bentuk foto, rekaman hasil wawancara (Rusmawati, 2013). Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data penelitian menggunakan teknik triangulasi (Anwar & Alfina, 2019). Pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan sumber data hasil pengamatan dan data hasil wawancara (Valen & Satria, 2021).

### **C. Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Kepemimpinan Humanistik Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta**

Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta menerapkan kepemimpinan melalui pendekatan humanistik. Menurut Imron Arifin (2019), kepemimpinan humanistik merupakan kepemimpinan yang “memanusiakan manusia.” Manajemen kepemimpinan melalui hubungan kemanusiaan dipelopori oleh Mayo melalui eksperimennya yang dikenal dengan *Hawthorne Effect*. *Hawthorne Effect* diartikan bahwa bawahan akan lebih giat bekerja apabila mereka yakin pimpinan memikirkan kesejahteraan mereka. Menurut Mayo (1980-1949), untuk menciptakan hubungan manusiawi yang baik, seorang pemimpin harus mengerti faktor-faktor sosial yang dapat memotivasi mereka. Mayo menyatakan bahwa hubungan kemanusiaan dalam lingkup manajerial dapat dilakukan dengan memberikan perhatian kepada bawahan. Perhatian tersebut menjadi sebab meningkatnya kinerja seseorang.

Perhatian yang diberikan kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta yaitu dengan membangun komunikasi melalui pendekatan personal kepada Bapak/Ibu

guru. Hal tersebut disampaikan langsung oleh Bapak Parwanto selaku kepala sekolah:

*“Kepemimpinan itu tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah atau guru yang bertugas. Saya memandang semuanya bisa, jadi Bapak/Ibu guru yang penting membuat sistem. Sistem ini dengan aturan-aturan yang sudah kita tegakkan, In Syaa Allah Bapak/Ibu guru menyadari dan membuat di sini itu nyaman. Saya berpikir kalau di lingkungan yang nyaman, bekerja itu tidak paksaan. Nah ini yang menjadi pendekatan saya ketika ada hal masalah apapun, Bapak/Ibu guru itu pasti kita rembuk di sini. Kalau ada Bapak/Ibu guru yang mungkin membuat saya kok tidak pas, pasti saya panggil. Nah ini sudah kita coba pendekatan seperti ini. Kalau di forum kita hanya menyampaikan langkah-langkah, evaluasi pelaksanaan program. Semua Bapak/Ibu guru harus tau, karena saya anggap ini menjadi keberlangsungan kader di Muliska harus berjalan. Harus ada yang melanjutkan, maka kita buat sistem.”*

Pendekatan personal ini dilakukan sebagai upaya supervisi kepala sekolah kepada Bapak/Ibu guru. Tujuannya untuk mengetahui kinerja maupun kesulitan yang sedang dialami Bapak/Ibu guru. Sehingga, Bapak/Ibu guru merasa diperhatikan kemudian akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk membawa visi SMP Muhammadiyah 5 Surakarta menjadi lebih baik lagi, seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah:

*“Tujuan saya di sini itu kan, pertama guru-guru di sini itu lebih tambah disiplin, tidak dipaksa. Seperti saya menanamkan pembiasaan kepada anak, menjadi kebiasaan, nanti akan menjadi kebutuhan. Jadi, apa yang kita lakukan itu supaya (1) Lingkungannya juga nyaman, kalau nyaman kan sudah hasilnya nanti beda. (2) Membawa visi SMP Muliska ini lebih baik. Dari tahun ke tahun itu harus ada perubahan.”*

## **2. Program Kepemimpinan Humanistik SMP Muhammadiyah 5 Surakarta**

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di sekolah, setidaknya terdapat enam indikator iklim sekolah yang baik, antara lain: 1) Dukungan, 2) Afiliasi, 3) Keakraban, 4) Keterlibatan, 5) Kelengkapan sarana dan prasarana, 6) Kenyamanan Lingkungan Fisik (Yolanda et al., 2021). Dari keenam indikator tersebut, kepemimpinan humanistik kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta menekankan pada keakraban, keterlibatan dan prestasi *stakeholders* sekolah. Adapun kepala sekolah mengategorikan programnya menjadi 2 yakni kelompok dan individu.

### **a. Ranah Kelompok,**



Kepala sekolah memiliki beberapa program untuk menjalin keakraban para *stakeholders*, antara lain:

1) Pertemuan setiap bulan

Pertemuan yang dilaksanakan setiap bulan untuk memberikan kesempatan kepada Bapak dan Ibu guru menyampaikan aspirasi dan saran utamanya berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan.

2) Pengajian warga sekolah (anjangsana)

Program pengajian ini sudah berjalan sejak lama sebelum pandemi covid-19 melanda. Pengajian warga sekolah diadakan secara sebulan sekali bertempat di salah satu rumah Bapak dan Ibu guru yang mendapatkan giliran dengan mekanisme kelompok. Jumlah anggota tiap kelompok terdapat 5 orang dengan 1 orang sebagai tuan rumah dan anggota lain membantu mempersiapkan.

3) Liburan bersama

Program liburan bersama untuk warga sekolah ke tempat wisata. Program ini bertujuan untuk melepas penat rutinitas di sekolah, meningkatkan kembali semangat para guru, menjernihkan pikiran dan menanamkan sisi religiusitas kepada guru. Adapun tempat yang dikunjungi seperti wisata religi dan wisata yang tempatnya tidak terlalu jauh agar seluruh warga sekolah bisa turut serta. Program ini diadakan secara kondisional dan insidental ketika semua aktivitas sudah selesai dikerjakan semuanya.

Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Parwanto selaku kepala sekolah:

*“Kalau pertemuan yang sering kita lakukan untuk menjalin kekompakan dan kinerja lebih baik itu yaa banyak. Baik meeting setiap bulan, terus ada juga pengajian, kemudian pernah juga kita keluar anjangsana. Terus ada juga kita refresh, jadi semacam kita ke tempat-tempat untuk melepas penat rutinitas di sini, bisa ke tempat wisata religi atau wisata-wisata yang ada di dekat-dekat sini. Ini dalam rangka selain liburan untuk melepas kepenatan untuk mengecas lagi semangatnya Bapak/Ibu guru...”*

b. Ranah Individu



Kepala sekolah memiliki beberapa program untuk memotivasi para guru agar dapat meningkatkan kinerjanya, antara lain:

1) Pemberian *Reward*

Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pendidik, kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta menggunakan metode *reward* sebagai bentuk apresiasi atas prestasi guru maupun siswa. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Aldilla Siddiq Hastomo Wakil Kepala Sekolah Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah:

*“Kalau untuk motivasi peningkatan kinerja guru-guru itu Pak Parwanto menggunakan metode reward di akhir tahun ajaran yaitu besarnya kadang lebih dari gaji. Jadi rewardnya itu besar bagi guru-guru. Tapi besaran reward itu yang merupakan hak prerogatif dari Pak Parwanto itu sendiri. Misalkan guru-guru atas penilaian dan pandangan beliau itu diberi seberapa? Jadi tidak dipukul rata. Tergantung kinerja guru-guru tersebut yang dalam pantauannya beliau. Memang beliau kan datang pagi paling awal. Sampai pulangannya itu biasanya kalau nggak ada acara ya pagi sampai sore pulangannya. Jadi itu bagus banget menurut saya. Beliau totalitas. Jadi memang tujuannya beliau itu untuk menentukan nanti rewardnya di akhir tahun ajaran itu.”*

Adapun bentuk *reward* yang diberikan Bapak Parwanto selaku Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta, antara lain:

a. Umroh

Program umroh merupakan kebijakan yang sudah ada sebelumnya dan tetap dijalankan oleh Pak Parwanto yang saat ini menjabat sebagai kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Hal tersebut disampaikan oleh Pak Ihsan selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Sarana dan Prasarana:

*“Untuk program umrah, itu sebetulnya sudah diadakan sebelum Pak Parwanto menjabat. Tapi, begitu purna, langsung menjabat Pak Parwanto, program ini pun, sebetulnya, ada yang prokontra. Mungkin, enggak mampu jadi iri. Tapi, di sini, alhamdulillah, tetap dijalankan terus. Dan kemarin, sudah ada Pak Aldilla. Ini juga, kebijakan dari kepala sekolah yang meneruskan program lama, tetapi menjalankan program itu dengan baik. Tidak ditutup dengan jalan. Kalau ini baik, tetap dijalankan.”*

Program umroh ini berlaku untuk guru maupun karyawan yang minimal sudah lebih dari 7 atau 10 tahun bekerja di SMP Muhammadiyah

5 Surakarta. Menurut informasi dari kepala sekolah, sudah ada 25 Bapak/Ibu guru dan karyawan yang sudah pernah ke Mekkah untuk menjalankan ibadah umroh.

*“Di sisi religi kita tanamkan, untuk Bapak/Ibu guru yang sudah lama di sini, minimal lebih dari 7 atau 10 tahun, yang mau umroh silakan, nanti kita tanggung 50%. Ini sudah ada 25 Bapak/Ibu guru, karyawan yang sudah pernah ke Mekkah. Kalau untuk kesejahteraan Bapak/Ibu guru walaupun kita belum bisa menyesuaikan dengan UMR di kota Solo, tapi setidaknya kita sudah berusaha, karena bagaimana mendapat penghasilan selain dari SPP anak-anak.”*

b. *Fresh Money*

Menurut Nur Zaini (2018), *reward* dalam bentuk finansial menjadi sangat penting untuk diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam menjalankan tugas maupun meraih berprestasi. *Fresh money* diberikan kepada guru berprestasi yang telah berhasil membimbing siswanya sehingga dapat menjuarai perlombaan. Tidak hanya untuk guru, kepala sekolah juga memberikan *reward* kepada siswa yang berprestasi. *Reward* tersebut akan diserahkan pada saat upacara bendera, sehingga akan menjadi momen berharga dan *memorable* baik untuk guru maupun siswa.

Hal tersebut disampaikan oleh Pak Ihsan selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Sarana dan Prasarana:

*“Untuk rewardnya, untuk memancing teman yang lain untuk berpacu, untuk menghasilkan produk yang baik, baik di siswa, maupun guru sendiri ya. Nah itu misalkan, kejuaraan, ada pembimbingan. Selama pembimbingan ini, ada uang berapa sendiri. Kemudian nanti kalau ikut lomba, juara, nanti ada reward juga, baik di siswa, maupun guru, yang pembimbingnya. Nah itu diserahkan, pada waktu upacara bendera. Jadi anak yang berprestasi, guru-guru pembimbingnya. Iya itu dipanggil ke depan. Ya emang nggak seberapa. Tapi In Syaa Allah itu sudah melebihi semangat untuk anak-anak. Untuk guru, itu juga bisa memancing guru yang lain, untuk memberikan yang terbaik. Jadi, dia semua tahu. Memberikannya, di saat momen yang baik. Anak dipanggil waktu upacara itu sudah kebanggaan. Dan itu, sampai besok lulus pun, masih teringat, gimana waktu di SMP.”*

2) Supervisi

Realisasi dan manajemen pendidikan di sekolah pada dasarnya meliputi berbagai kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Menurut Susanto (2016), supervisi (pengawasan) merupakan salah satu dari berbagai fungsi administrasi pendidikan, yang bertujuan untuk mendorong dan menjaga supaya realisasi kegiatan belajar mengajar (KBM) berjalan dengan lancar.

Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta mengadakan pembinaan kepada bapak/ibu guru melalui pengawas dari Dinas Pendidikan perihal cara guru mengajar, administrasi dan perencanaan pembelajaran dalam bentuk RPP dan modul ajar. Pengawasan dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah kepada para guru senior kemudian kepala sekolah memberikan mandat kepada guru senior untuk melakukan supervisi kepada guru lain. Seperti yang disampaikan bapak Parwanto selaku kepala sekolah:

*“Saya supervisinya administrasi dengan pengawas. Pengawasnya dari dinas. Kemudian kalau supervisi ke kelas, pembelajaran sudah kita jadwal. Kalau guru senior nanti saya yang datang. Bawahannya saya memberi amanah/mandat ke guru-guru senior. Kalau saya semua ya nggak mampu. Jadi kita bagi tugas.”*

### **3. Bentuk Kepemimpinan Humanistik Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta**

Menurut Herayati (2021) gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bapak/Ibu guru. Kepala sekolah harus memberikan motivasi, kepada pendidik, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Bentuk Kepemimpinan Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain:

#### **1) Keteladanan**

Kepala sekolah menunjukkan keteladanan kepada Bapak/Ibu guru, sehingga Bapak/Ibu guru terdorong untuk bekerja dengan baik, salah satunya etos kerja yang tinggi. Hal ini disampaikan oleh Bapak Aldilla Siddiq Hastomo selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah:

*“Semangatnya gini, Mas. Kita itu bukan karena apa-apa. Tapi kadang kita itu yang pekewuh sama beliau. Masalah semangat kerja. Udah enak*

*gini, kok enggak semangat, ya. Akhirnya beberapa saat kita harus menunjukkan diri orang kita itu etos kerjanya tinggi. Di beberapa momen mungkin harus gitu. Tapi di beberapa momen kadang kita juga inginnya relax dulu lah, enggak apa-apa. Nah, beliau ya enggak begitu ini kok. Enggak begitu mempermasalahkan.”*

## 2) Perhatian

Bentuk perhatian Bapak Parwanto selaku Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta terlihat ketika beliau menempatkan diri sebagai teman, bukan sebagai pemimpin yang harus dihormati. Sehingga, beliau sangat enak untuk diajak berdiskusi ketika bawahannya memerlukan solusi atas suatu permasalahan. Hal ini disampaikan oleh Bapak Aldilla Siddiq Hastomo selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah:

*“Kalau sama Pak Parwanto sendiri itu gini, karena beliau itu ya tadi ya menempatkan diri sebagai teman atau partner kerja, bukan sebagai pimpinan yang harus dihormati berlebihan gitu, akhirnya kita jadi ngobrol, masalah apa pun itu kayak enak. Jadi kita punya masalah, kita enggak diskusi dulu dengan teman, kita bisa langsung ke kepala sekolah, karena beliau sangat perhatian gitu dan turun ke bawah gitu, orangnya itu luar biasa.”*

Selain itu, beliau juga selalu menginiasi untuk menjenguk guru/karyawan, bahkan keluarga guru atau karyawan yang sedang sakit. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Aldilla Siddiq Hastomo Wakil Kepala Sekolah bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah:

*“Perhatian. Kalau ada guru sakit beliau yang menginisasi untuk kapan jengukan. Dan beliau sering ikut jengukan.”*

## 4. Dampak Kepemimpinan Humanistik Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kinerja harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak terkait guna mengetahui tingkat pencapaian hasil serta dampak dari kebijakan yang telah ditetapkan, baik dampak positif maupun negatif (Damayani et al., 2020). Menurut beberapa informan terkait, kepemimpinan humanistik kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta dinilai memberikan dampak yang cukup signifikan bagi para guru maupun karyawan.

Dampak positif kepemimpinan beliau disampaikan oleh Bapak Aldilla Siddiq Hastomo Wakasek bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah:

*“Bapak ibu guru itu bisa dekat dengan beliau. Kalau dekat dengan seorang pimpinan itu masalah-masalah itu lebih cepat diatasi dan ketemu solusinya. Itu sebenarnya. Dan karena beliau itu sangat membaur gitu ya, semuanya akrab sama beliau. Jadi tidak ada yang tidak akrab...”*

Keakraban yang terjalin antara guru/karyawan dengan kepala sekolah juga berpotensi memberikan dampak negatif, yakni menimbulkan rasa menyepelkan kepada atasan. Hal ini disampaikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah:

*“Ketika dekat dengan anak buah itu kita jadi mohon maaf gampangke gitu. Telat rapopo, misalnya gitu. Alhamdulillah. Terlalu banyak melakukan pemakluman-pemakluman. Yang ini sebenarnya dampaknya itu. Kalau guru sudah bel, tidak cepat masuk, karena mungkin ngobrol, padahal lagi ada jam. Jadi jamnya anak itu tidak terpenuhi semuanya. Ya, meskipun nanti akhirnya, oh ada jam masuk, tapi kan telat. Itu kan salah satu hal yang sebenarnya tidak boleh terjadi dalam dunia profesional di sekolah. Jadi kalau dekat pemakluman dari beliau, menurut saya terlalu besar terhadap guru-guru yang kurang disiplin...”*

##### **5. Hambatan Penerapan Kepemimpinan Humanistik Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surakarta**

Setiap hal pasti terdapat kendala yang ditemukan, seperti pada penerapan kepemimpinan humanistik yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Menurut Ramadoni dan Arifin (2016), kendala tersebut harus segera diatasi agar tidak berdampak pada kepemimpinan kepala sekolah. Kurangnya ketegasan menjadi kendala utama kepala sekolah yang dapat berpotensi diremehkan oleh rekan kerjanya seperti banyaknya pemakluman terhadap guru dan kepala sekolah yang mengerjakan tugas yang bukan ranahnya. Hal tersebut disampaikan oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah 5 Surakarta:

*“Ketegasannya kurang, karena saya menyadari pemimpin itu tidak bisa menyenangkan seluruh Bapak/Ibu guru yang ada di sini. Pasti ada yang mengkritik, ada yang tidak suka dan lain sebagainya. Berikutnya ya, kalau Bapak/Ibu guru muda-muda, saya mungkin tidak cocok, karena kalau muda-muda lebih larinya cepet. Sesuai dengan visi misi saya, karena ini gurunya*

*beraneka ragam karakter, maka saya melakukan pendekatan dengan yang muda seperti ini, dengan yang tua seperti ini.”*

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan humanistik kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 5 Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja guru menggunakan gaya kepemimpinan humanistik dengan kepala sekolah memberikan fasilitas dan perlakuan yang manusiawi seperti memberikan keteladanan dengan memberikan contoh yang baik terhadap guru, memberikan perhatian yang merata tanpa ada perhatian khusus terhadap perseorangan, memberangkatkan umrah guru yang sudah lama mengajar, memberikan *reward* terhadap guru yang berprestasi seperti memberikan insentif, penghargaan terhadap guru saat pelaksanaan upacara dan memberikan sanksi berupa teguran dan surat peringatan.

Dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) Menciptakan suasana kerja yang baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja; 2) Memberikan keleluasaan bagi guru dalam menyampaikan aspirasi dan saran kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas sekolah, dan 3) Memberikan semangat terhadap guru dengan berbagai sikap dan penghargaan yang diberikan kepada guru.

Hambatan dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta antara lain: 1) Kepala sekolah terkadang melakukan pekerjaan yang bukan ranah kepala sekolah; 2) Kurangnya ketegasan dari kepala sekolah; 3) Masih terdapat pemakluman kepada guru, dan 4) Masih terdapat rasa sungkan dalam memberikan tugas kepada gurunya.

#### **E. Daftar Pustaka**

- Anggito, Albi & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (E. D. Lestari (ed.); Pertama). CV Jejak.
- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari. *Prosiding Conference on Research and Community Services*, 1(1), 51–56. <https://www.neliti.com/publications/292042/kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam->



pengembangan-profesionalisme-guru-di-tk-it-nur

- Arifin, I. (2019). Kepemimpinan Religio-Humanistik Bidang Pendidikan pada Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *Universitas Negeri Malang (UM)*, 1–139. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/905>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Fauzan, & Nabilah, B. F. (2020). Kepemimpinan Humanistik Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Belajar Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi Covid-19. *ICoIS: International Conference on Islamic Studies*, 1(1), 84–97. <https://ejournal.iaforis.or.id/index.php/icois/article/view/73/73>
- Firman Mansir. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Humanis. *Tadbir Muwahhid*, 5(2), 149–166. <https://doi.org/10.30997/jtm.v5i2.4523>
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 29–40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Kebijakan* (1 ed.). KENCANA.
- Permadi, A., Bekasi, H., & Pendahuluan, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Lkp Daun Mas Media Husada. *Kepemimpinan Humaristik*, 2(2), 72–85. <http://jurnal.stkipkusumanegara.ac.id/index.php/jip/article/view/65/243>
- Purwanti, K., AR, M., & Yusrizal, Y. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 390–400. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.510>
- Putri, R. D., Widayatsih, T., & Mahasir, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 232–240. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5398>
- Rusmawati, V. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *eJournal Administrasi Negara*, 1(2), 395–409.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Valen & Satria, T. G. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGANPROFESIONALISME GURUDI TK IT NUR AL IZHAR



KEBONSARI. *Jurnal basicedu*, 5(4), 2199–2208.

Yolanda, S., Gistitatuati, N., Sabandi, A., & Irsyad. (2021). Iklim Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(1), 41–46. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>

Yusuf, M. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah TK Unggul Inklusi(Studi di TK Pertiwi Kota Metro). *Attractive : Innovative Education Journal*, 3(1), 1–12.

Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>