

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai sarana vital dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia terampil di bidangnya. Dalam buku Pendidikan Agama untuk membangun Etika Sosial, A. Qodry Azizy mengatakan bahwa Pendidikan dalam pengertian bahasa disebut proses melatih dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pikiran, perilaku, dan lain-lain terutama oleh sekolah formal. Pendidikan dalam pengertian ini, dalam kenyataannya, sering dipraktekkan dengan pengajaran yang sifatnya verbalistik.¹

Sejalan dengan proses pendidikan maka kepemimpinan kepala sekolah dapat memposisikan diri yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka di sana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari kelompok yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar. Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakala individu/anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya di samping perubahan terus-menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi.

¹ Azizy, Qodri A. *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial*. (Semarang: PT. Aneka Ilmu. 2002), 11.

Penelitian tentang harapan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah mengungkapkan keinginan, bahwa dalam proses kepemimpinan yang memegang peran paling penting dalam suatu pendidikan adalah kepala sekolah itu sendiri. Agar pendidikan dikatakan efektif dan berjalan dengan baik maka kehadiran seorang pemimpin sangat penting adanya, menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, mereka harus mampu menjadi teladan, memberikan motivasi dan harus bisa diterima oleh para pengikutnya. Hal di atas sesuai dengan pendapat Sudarwan Danim dan Suparno, bahwa Pemimpin yang efektif menampilkan atribut tersendiri yakni 1) pembawa standar dimana pemimpin menetapkan kerangka etis dalam sebuah organisasi pendidikan, 2) pengembang, dimana pimpinan organisasi pendidikan membantu orang lain belajar melalui pengajaran, pelatihan dan pembinaan, 3) pemersatu dimana pemimpin mengatur sebagai kegiatan yang terjadi diseluruh organisasi pendidikan.²

Seorang pemimpin harus dapat mendorong kinerja bawahannya untuk melaksanakan segala sesuatu dengan serius dan cermat untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan yang digunakan secara menyeluruh akan menghasilkan tingkat dan kepuasan kinerja terhadap bawahannya. Menurut Sudarwan Danim dan Suparno, Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang membuat orang lain bersedia mengikutinya. Organisasi manapun membutuhkan pemimpin di setiap tingkatan. Entah karena hasil penunjukan atau pemilihan, yang jelas pemimpin yang berkualitas akan

² Danim, Sudarwan dan Suparno, *Menjadi Pemimpin Besar; Visioner Berkarakter*, (Bandung, CV. Alfabeta. 2012), 114-115

dapat ditemukan dan dipelihara asal kriteria atau karakter yang dikehendaki benar-benar mendapatkan perhatian.³

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab dalam tingkat satuan pendidikan, serta maju mundurnya sekolah yang dipimpin. Sehingga keberadaannya dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan. Menurut Kartono (2005) dengan menjelaskan tujuh metode kepemimpinan yang mempengaruhi setiap tindakan pemimpin yang sukses yaitu 1) memberi perintah, 2) celaan dan pujian, 3) memupuk tingkah laku pribadi yang benar, 4) peka terhadap saran dan nasihat, 5) memperkuat rasa kesatuan kelompok, 6) mengembangkan rasa tanggungjawab, 7) membuat keputusan yang bernilai dan tepat pada waktunya.⁴

Menurut Wahyudi, bahwa definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan (*empowering*) bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mempengaruhi, menggerakkan, memberdayakan dan mengembangkan anggota. Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai:

³ Ibid, 126.

⁴ Priansa, Donni Juni dan Somad, Rismi. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung, CV. Alfabeta, 2014), 193-194. Pembahasan lebih lanjut dari 7 metode kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dalam buku tersebut.

kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁵

Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala sekolah secara baik dan terbuka akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan. Salah satu caranya dengan memotivasi guru, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan memberikan pelatihan kepada para guru. Melalui program dan kegiatan tersebut, diharapkan guru bisa meningkatkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan.

Untuk meningkatkan mutu sekolah maka peran kepala sekolah sangat penting, karena gerak langkah sekolah harus dikendalikan oleh kepala sekolah. Menurut Mulyasa, Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan peran kepala sekolah yang strategis, maka diperlukan tiga keterampilan yaitu keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi, dan keterampilan teknik. Dari ketiga keterampilan tersebut mengisyaratkan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu : (1) mengelola dan memahami sekolah, (2) bekerja sama dengan orang-orang di lingkungannya, dan (3) memotivasi dan memimpin bawahannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah memberikan

⁵ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Learning Organization; Bandung: CV. Alfabeta.2012), 119-120

iklim yang sejuk bagi bawahan (guru) untuk dapat bekerja dengan nyaman. Langkah tersebut dapat dilakukan kepala sekolah, jika semboyan “Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani” melekat pada dirinya.⁶

Pimpinan organisasi pendidikan harus mampu berfungsi sebagai seorang perencana yang visioner dan efektif. Sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan para guru – guru kearah pelaksanaan dan perbaikan mutu pendidikan sehingga dapat menjalankan fungsi kepemimpinan pendidikan sebagaimana yang diharapkan.⁷

Kun Nurachadijat, menyatakan bahwa “seorang pemimpin yang efektif adalah memiliki hasrat atau kemauan yang kuat sebagai pendorong yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri”. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah dituntut memiliki kreatifitas, kepemimpinan motivasi, dan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menggerakkan seluruh guru sesuai peran dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai fungsi menggerakkan yang pada hakekatnya merupakan kegiatan manajemen untuk membuat orang lain mau dan suka bekerja. Menggerakkan orang lain memerlukan seni dan kemampuan dalam mempengaruhi sehingga termotivasi untuk berbuat sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam rangka menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang

⁶ Mulyasa, E.. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2002), 126

⁷ Danim, Sudarwan dan Suparno, *Menjadi Pemimpin Besar: Visioner Berkarakter*, (Bandung, CV. Alfabeta. 2012), 97

diharapkan antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain sangat berbeda.⁸

Kinerja guru merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah unjuk kerja pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan pelaksanaan kerja. Menurut Supardi, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.⁹ Olehnya itu dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terdapat empat kompetensi dasar yang harus dimiliki guru untuk mengukur kinerjanya yaitu:

1. Kompetensi pedagogik; yakni kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian; yakni kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional; yakni kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
4. Kompetensi sosial; yakni kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.¹⁰

Berdasarkan uraian tersebut diatas, menurut peneliti maka kinerja guru merupakan standar prestasi kerja yang dicapai oleh guru dilihat dari indikator-indikator pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial sehingga intinya dalam

⁸ Nurachdijat, Kun dan Doni Ahmad Fauzi. *Membangun Motivasi Kepemimpinan*. (Jakarta: Edsa Mahkota. 2006), 13.

⁹ Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013), 54.

¹⁰ Yuliati Eko Atmojo. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Salatiga: Griya Media, 2018), 13-14.

pencapaian kinerja guru tersebut adalah terciptanya suatu proses dari rangkaian aktifitas seseorang dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan syarat jabatan yang ditetapkan dimana aktifitas tersebut dapat ditunjukkan secara nyata dalam lingkup organisasi dibawah kontrol dan pengendalian kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah sehingga ketercapaian ini menjadi modal dasar peningkatan produktifitas dan mempunyai pengaruh dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Bapak Marthinus Laway selaku Kepala Sekolah SMAN 4 Toraja Utara yang baru bertugas sejak Januari 2018, berpendapat bahwasanya guru dalam lembaga pendidikan adalah salah satu unsur yang potensial karena guru adalah ujung tombak dalam peningkatan proses pembelajaran dan prestasi peserta didik. Oleh karenanya guru menjadi unsur penting dan menjadi andalan untuk membentuk opini masyarakat tentang pencapaian sekolah unggulan. Pengembangan mutu sumber daya guru, dilakukan karena SMAN 4 Toraja Utara diarahkan menjadi sekolah yang tidak hanya menguasai IMTAQ dan IPTEK saja namun terlebih dari itu dapat menumbuhkan kompetensi peserta didik melalui peran dan kinerja gurunya, oleh karena itu acuan kualitas dan profesionalisme menjadi tuntutan yang harus dipenuhi sehingga tugas kepemimpinan yang sementara dan akan dilakukan oleh kepala sekolah berkaitan dengan strategi 4M tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mempengaruhi; kepemimpinan kepala sekolah selama 1 (satu) tahun terakhir mencoba membangun ide dan gagasan dengan melibatkan guru-guru secara langsung dan mengakomodir saran dan usul yang disampaikan oleh guru

yang berkaitan dengan program pengembangan mutu sekolah misalnya program lomba OSN, O2SN, FLS2N dan lomba kreatifitas siswa dan lomba guru.

2. Menggerakkan; kepemimpinan kepala sekolah selama 1 (satu) tahun terakhir mencoba berada ditengah-tengah keberadaan guru untuk menggerakkan kinerja dalam bekerja guru misalnya dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas kepala sekolah selalu mengontrol dan mendampinginya untuk memberikan semangat dan motivasi dalam mengajar. Memberikan ruang gerak yang fleksibel untuk melakukan temuan dan konsep program kerja dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah.
3. Mengembangkan; kepemimpinan kepala sekolah selama 1 (satu) terakhir ini mencoba mengidentifikasi para guru-guru yang belum pernah mengikuti lomba guru, pelatihan, seminar dan workshop untuk diutamakan mengikuti kegiatan tersebut secara berjenjang baik kegiatan di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten.
4. Memberdayakan; kepemimpinan kepala sekolah selama 1 (satu) tahun terakhir ini mencoba menumbuhkan keterampilannya dalam menggali potensi diri agar dapat berprestasi semaksimal mungkin dan mengupayakan pendanaan bagi guru-guru untuk menciptakan kreasi dan inovasi pembelajaran bagi peserta didik. Hal lain juga memberikan peluang bagi

guru-guru untuk aktif dalam organisasi profesi, organisasi kegerejaan dan organisasi kepemudaan dan masyarakat.¹¹

Namun fakta yang terjadi di SMAN 4 Toraja Utara, ditemukan sejumlah kelemahan atau masalah yang muncul di sebagian guru-guru yang berkaitan dengan kinerjanya sebagai berikut :

- (1) Adanya guru yang bekerja sekedar bekerja karena persepsi guru terhadap kepala sekolah sebelumnya yang kurang akomodatif dan perhatian.
- (2) Adanya kebiasaan guru yang sering datang terlambat (kurang disiplin waktu) ke sekolah untuk mengajar karena merasa kepala sekolah sebelumnya tidak pernah memberi penghargaan pada guru yang rajin dan hukuman pada guru yang malas.
- (3) Adanya sebagian guru kurang memberikan contoh keteladanan kepada peserta didik misalnya merokok di lingkungan sekolah.
- (4) Adanya sebagian guru kurang termotivasi meningkatkan standar pendidikannya, keikutsertaan dalam kegiatan lomba guru dan kreatifitas dalam pembelajaran.

Data yang dimiliki oleh lembaga SMAN 4 Toraja Utara menunjukkan pada tahun 2019 terdapat 24 guru berdasarkan pangkat, golongan, masa kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Data keadaan guru berdasarkan pangkat, golongan, masa kerja

No.	Pangkat, Gol.	Jabatan Guru	Masa kerja	Jumlah
1.	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Madya	>20 tahun	7 orang
2.	Pembina, IV/a	Guru Madya	10-15 tahun	7 orang
3.	Penata Tk. I, III/d	Guru Muda	10-15 tahun	1 orang

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Marthinus Laway Selaku Kepala Sekolah SMAN 4 Toraja Utara pada tanggal 16 Maret 2018, pukul 10.30 – 13.05 di ruang kepala sekolah.

4.	Penata, III/c	Guru Muda	5-10 tahun	5 orang
5.	Penata Muda, III/a	Guru Pertama	<5 tahun	4 orang

Idealnya suatu kinerja guru adalah kemampuan melaksanakan keempat kompetensi guru yang sudah dijelaskan di atas, sehingga atas dasar itu maka data pendukung yang dapat dijadikan indikator dari 24 guru PNS bahwa kinerja guru belum menunjukkan peningkatan yang signifikan adalah terdapat 10 guru atau 42 % berkinerja baik dan 14 guru atau 58 % berkinerja Cukup. Ketika terjadi pergantian kepemimpinan kepala sekolah, hal ini dilihat menjadi masalah pada kinerja guru pada 1 (satu) tahun terakhir sehingga dalam masa kepemimpinan kepala sekolah yang baru telah mengupayakan pembaharuan yang bersifat menyeluruh namun dalam masa 1 (satu) tahun terakhir kepemimpinannya, perubahan tersebut belum menjawab kinerja secara maksimal. Oleh karena itu, pengamatan masa kepemimpinan kepala sekolah yang baru menegaskan realisasi perubahan tersebut khususnya pada kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan kinerja guru belum mengalami perubahan yang signifikan, walaupun di sisi infrastruktur sekolah memiliki kemajuan yang signifikan.

Berdasarkan pokok permasalahan di atas yang berkaitan kinerja guru dapat memberikan dampak negatif terhadap kemajuan dan prestasi belajar peserta didik sebagai pengguna jasa pendidikan. Uraian permasalahan diatas mendorong tekad kepala sekolah untuk merubah kebiasaan guru ketika masih dipimpin oleh kepala sekolah yang sebelumnya. Olehnya itu kepala sekolah memiliki upaya yang sangat besar dalam mendisiplinkan guru terutama meningkatkan kualitas kinerja guru melalui penerapan strategi 4M (Mempengaruhi, Menggerakkan,

Mengembangkan dan Memberdayakan) yang di anggap mampu untuk dilaksanakan.

Jadi, dapat dikatakan bahwa keberhasilan kualitas pembelajaran bergantung pada kinerja guru selanjutnya kinerja guru dapat diatasi jika terjadi kepemimpinan yang efektif. Mendukung konsep tersebut maka kinerja guru dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu, seperti yang dikemukakan Bermawi dan Arifin, "kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal". Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut akan terus – menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.¹²

Pendapat peneliti bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja guru, olehnya itu efektifitas kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah, bahkan seluruh sekolah yang berhasil, orang akan selalu menunjuk bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci keberhasilan. Sehingga yang menjadi tuntutan secara kelembagaan maupun pengembangan personil guru maka seorang kepala sekolah harus mampu memiliki kompetensi untuk menjalankan semua yang menjadi tugas dan peranan tanggungjawabnya.

¹² Bermawi M & Arifin, M. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. (Jogjakarta : Ar-ruzz Media. 2012), 43.

Terkait uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian tentang “Analisis Efektifitas kepemimpinan kepala sekolah melalui strategi 4M (mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan) bagi kinerja Guru di SMA Negeri 4 Toraja Utara.”

Penelitian mengenai efektifitas kepemimpinan kepala sekolah melalui strategi 4 M (Mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan) bagi kinerja guru di SMAN 4 Toraja, berdasarkan eksplorasi peneliti terdapat hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang sementara dilakukan oleh peneliti yakni penelitian yang dilakukan oleh Surip dengan judul tesis penelitian: “*Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus : Di SMA Negeri 4 Surakarta)*”. Penelitian ini difokuskan pada efektifitas kepemimpinan kepala sekolah yang mengkaji tentang : 1) bagaimana kepala sekolah dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin lembaga pendidikan, 2) bagaimana pencapaian prestasi sekolah yang dihasilkan sebagai sumbangan prestasi yang diberikan oleh kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.¹³

B. Fokus Masalah

Memperhatikan problema luasnya masalah yang terkandung dalam topik, dan peneliti memiliki keterbatasan baik waktu, tenaga, dana serta kemampuan dan agar supaya hasil penelitian lebih terfokus, maka peneliti tidak akan

¹³ Surip, *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus : Di SMA Negeri 4 Surakarta)*
Tesis : Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2005

melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada obyek ~~alau~~ sosial dalam sekolah tetapi perlu penentuan fokus. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada analisis efektifitas kepemimpinan kepala sekolah melalui strategi 4 M (memengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan) bagi kinerja guru di SMAN 4 Toraja Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian yakni Bagaimana Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui strategi 4M (mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan) bagi kinerja Guru SMA Negeri 4 Toraja Utara ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap seberapa jauh efektifitas kepemimpinan kepala sekolah melalui strategi 4M bagi Kinerja Guru SMAN 4 Toraja Utara.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, penulis menganggap bahwa ada manfaat positif dalam penelitian, baik untuk pengembangan teori bagi peneliti maupun masyarakat secara umum yakni sebagai berikut :

1. Bagi peneliti ; bahwa hasil penelitian ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta kebermanfaatan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.
2. Bagi sekolah; bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang positif dalam rangka meningkatkan kompetensi

dan kinerja guru dan bahkan sebagai rujukan kepala sekolah dalam menerapkan strategi 4M tersebut.

3. Secara teoritis; bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan peningkatan pengetahuan dan keilmuan baru dalam penerapan studi kepemimpinan Kristen pada Lembaga Pendidikan STAKN Toraja khususnya pada Program Studi Pendidikan Agama Kristen Pasca Sarjana.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka dari penelitian yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dalam penelitian. Adapun penulisan tesis ini terbagi menjadi lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

1. **Bab pertama pendahuluan** berisi latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. **Bab kedua akan membahas tentang kajian = kajian pustaka** yang berkaitan dengan Pengertian efektifitas kepemimpinan kepala sekolah yang terbagi atas 3 sub bab yakni Sub bab pertama membahas tentang pengertian efektifitas, kepemimpinan dan kepala sekolah. Sub bab kedua membahas tentang fungsi, tujuan dan prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah, sub bab ketiga membahas tentang kinerja guru, sub bab keempat strategi 4M (Mempengaruhi, Menggerakkan, Mengembangkan dan Memberdayakan) dan sub bab kelima refleksi iman kristen.

3. **Bab ketiga membahas tentang metodologi penelitian meliputi**
Gambaran umum lokasi penelitian, jenis penelitian, Informan penelitian,
instrument penelitian, teknik pengumpulan data, Teknik analisis data dan
Teknik pengujian keabsahan data.
4. **Bab keempat membahas tentang temuan hasil penelitian dan analisis**
yakni Gambaran umum kepemimpinan kepala sekolah yang efektif,
Gambaran umum kinerja guru dan Pemaparan hasil penelitian dan Analisis.
5. **Bab kelima berisikan Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.**
Selain itu penulis menyertakan Daftar Pustaka, Curriculum vitae dan
lampiran-lampirannya.