

Analisis Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDI CIII Wolomarang

Sonya Kristiani Maria¹, Paulina Nelce Mole²

^{1,2}Universitas Nusa Nipa, Jl. Kesehatan No.3, Beru, Kec. Alok Tim., Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Tim. 86094
kristianisonya28@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the role of the principal in improving teacher performance at SDI CIII Wolomarang. The research used is descriptive qualitative. Data collection techniques are carried out through interviews, observations and documentation. The test of the validity of the data used in this study is a study using source triangulation. Miles and Huberman's data analysis techniques start from the stages of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study show that: the role used by the principal is the role of Educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor, and Leader. This role has an effect in improving teacher performance, although it is not optimal and still needs to be evaluated and the principal continues to improve teacher performance for the advancement of the quality of school education.

Keywords: The Role Of The Principal, The Performance Of The Teacher

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI CIII Wolomarang. Penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian menggunkan triangulasi sumber. Teknik analisis data Miles dan Huberman mulai dari tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: peran yang digunakan kepala sekolah adalah peran sebagai Educator(Pendidik), Manajer, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor, dan Leader(Pemimpin).Peran tersebut berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru, walaupun belum maksimal dan masih perlu dievaluasi dan kepala sekolah terus meningkatkan kinerja guru demi majunya mutu pendidikan sekolah.

Kata kunci: Peran Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Copyright (c) 2023 Sonya Kristiani Maria, Paulina Nelce Mole

Corresponding author: Sonya Kristiani Maria

Email Address: kristianisonya28@gmail.com1(Jl. Kesehatan No.3, Beru, Alok Tim., Sikka, Nusa Tenggara Tim. 86094)

Received 06 January 2023, Accepted 13 January 2023, Published 13 January 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan mempunyai peran dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional, sehingga menghasilkan kualitas peserta didik yang bermutu. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

Proses pembelajaran di sekolah menjadi tugas guru. Guru bertanggung jawab tentang mutu, bekerja secara profesional, serta perlu terus menerus meningkatkan kemampuannya. Oleh karena itu, guru membutuhkan layanan agar mampu melakukan perbaikan pembelajaran. Pembinaan kemampuan guru merupakan hal penting dalam mencapai profesionalisme mengajar dan mendidik siswa. Dalam hal ini tentu ada pihak yang bertugas atau berperan untuk memberi bantuan dan layanan pembinaan kepada

guru, sehingga guru menjadi tahu hal yang harus ditingkatkan dan hal yang harus diperbaiki. Untuk itu, ada elemen penting pendidikan yang dikenal dengan supervisi, supervisor, atau pengawas yang memiliki tanggung jawab untuk menolong guru dalam mengembangkan profesinya.

Dalam pendidikan salah satu elemen terpentingnya adalah supervisi, supervisor dan pengawas yang bisa dilakukan oleh pimpinan sekolah atau kepala sekolah. Karena, pimpinan sekolah dalam hal ini memegang peranan penting untuk melaksanakan secara kesinambungan. Untuk menjaga mutu pembelajaran lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan terhadap guru. Upaya ini dilakukan untuk memberikan dorongan para guru agar tetap mempunyai semangat dan motivasi yang sama dalam mengemban tugas sebagai pendidik.

Salah satu upaya untuk menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan terhadap guru yang profesional sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 32 ayat (1) “Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir” dan ayat (2) “pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”. Dalam hal ini pembinaan dan pengembangan di maksudkan untuk meningkatkan kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah merupakan sosok yang sangat bertanggung jawab sebagai pembina dan mengembangkan kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah sangat mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang di pimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Suhardiman, 2012: Wiyono, 2017).

Untuk mencapai keberhasilan dan tujuan pendidikan sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mengetahui peran dari kepemimpinannya. Peran kepala sekolah sebagai edukator (pendidik) yang harus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru, kepala sekolah sebagai menejer yang harus memiliki strategis yang tepat dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah, kepala sekolah sebagai administrator yang mampu memiliki kemampuan untuk mengelolah kurikulum, kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah sebagai leader harus mampu memiliki pengetahuan, visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan dan berkomunikasi, kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai perbaruan di sekolah dan kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategis yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan (Mulyasa, 2007).

Kemajuan sebuah sekolah tidak terlepas dari semangat dan kerja keras seluruh staf lembaga, diantaranya kepala sekolah, para guru dan staf-staf yang lainnya yang berada dalam lembaga ini, untuk saling bekerja sama dalam memajukan kualitas pendidikan. Tetapi dari semua staf tersebut yang sangat berperan dalam memajukan kualitas pendidikan adalah kepala sekolah. Dimana salah satu keberhasilan dan kemajuan suatu lembaga itu ditentukan oleh kepala sekolah. Disamping berkewajiban memajukan

lembaga pendidikan kepala sekolah sebagai mempunyai tugas untuk memberikan motivasi, bantuan dan bimbingan terhadap para guru dalam meningkatkan kuliatas pembelajaran ataupun kinerja guru. Kemajuan dan kualitas sekolah itu ditentukan oleh kepala sekolah karena kepala sekolah merupakan fasilitator bagi pengembangan pendidikan dan sekaligus menjadi panutan yang mempunyai peranan penting bagi lembaga yang di pimpinnya salah satunya di SDI CIII Wolomarang.

SDI CIII Wolomarang merupakan lembaga pendidikan tingkat dasar yang menjadi kepercayaan masyarakat setempat maupun masyarakat luar untuk mendidik anaknya, terbukti dengan banyaknya atau meningkatkan siswa yang setiap tahun selalu bertambah untuk bersekolah di SDI CIII Wolomarang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan di SDI CIII Wolomarang kurangnya motivasi kepala sekolah terhadap guru sehingga sebagian guru belum melaksanakan kinerja guru dengan baik misalnya, menyusun rencana pembelajaran yang belum sesuai, dalam proses pembelajaran tidak menggunakan perangkat pembelajaran, guru belum mampu mengadakan hubungan antar pribadi dengan siswa, belum melaksanakan penilaian yang maksimal, belum mampu melakukan pengayaan dan remedial. Oleh karena itu, dari masalah-masalah tersebut peneliti mau melakukan penelitian untuk mengetahui seperti apakah peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang belum maksimal ini.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, karena dalam mengkaji permasalahan, peneliti tidak membuktikan ataupun menolak hipotesis yang dibuat sebelum penelitian tetapi, mengolah data dan menganalisis suatu masalah secara non numerik. Menurut Sugiyono (2016:38), metode kualitatif untuk menguji hipotesis/teori berdasarkan rangkaian teori tentang penelitian tersebut, karena jenis penelitian ini memusatkan pada deskripsi data yang berupa kalimat-kalimat yang memiliki arti mendalam yang berasal dari informal dan perilaku yang diamati. Data hasil penelitian ini berupa fakta-fakta yang ditemukan pada saat di lapangan oleh peneliti.

HASIL DAN DISKUSI

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDI CIII Wolomarang

1. Kepala sekolah sebagai Edikator (Pendidik)

Seorang kepala sekolah sebagai edukator harus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dalam membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek dan memberikan teladan yang baik.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

”Disini saya menggunakan beberapa teknik supaya mendorong guru dalam KBM untuk berjalan dengan efektif dan efisien persiapan diri guru dalam penguasaan materi/bahan ajar, disiplin waktu untuk

melaksanakan pembelajaran sesuai program kerja (tidak terlanjut atau menunda pembelajaran), dan persiapan administrasi mulai dari Prota, Promes, Silabus, RPP dan Solan evaluasi yang dijadikan bahan soal”.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah memberikan teladan yang baik sebagai Edukator (pendidik). Hal ini juga berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, kepala sekolah yang sifatnya demokratis dan terbuka membuat guru tidak segan untuk menanyakan apabila ada yang kurang dalam membuat dan melaksanakan perencanaan pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan hubungan antar pribadi di kelas, contohnya guru dan siswa membuat keputusan bersama untuk membuat peraturan di kelas.

2. Kepala sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki strategis yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Menempatkan guru atau menugaskan guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengajar pada satu tingkatan kelas (dipertimbangkan dengan latar belakang keluarga) dan semua kegiatan dibahas dalam rapat sehingga semua ambil bagian”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan perannya dengan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan warga sekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik dengan guru hal ini juga meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran apabila guru mendapatkan keluhan di sekolah ataupun diluar sekolah.

3. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan dan keuangan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Untuk sementara belum ada anggaran yang memadai”.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa di sekolah tersebut belum ada anggaran yang memadai.

4. Kepala sekolah sebagai Innovator

Peran kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di sekolah.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Ada. Seperti program di bidang akademik siswa harus berprestasi dalam ujian sekolah/UN, siswa harus berprestasi dalam kegiatan lomba KSN (Kompetensi Siswa Nasional), siswa kelas 1 harus bisa calistung dengan benar dan tepat. Untuk program di bidang non akademik siswa berprestasi di bidang olahraga (Bola Kaki, Bulu Tangkis, Renang) kecamatan, kabupaten dan provinsi, out put kelas VI harus bisa baca notasi angka dengan baik dan cepat, pemberantasan drop out dan siswa bolos”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan pembaruan di sekolah dengan melakukan berbagai program di bidang akademik.

5. Kepala sekolah sebagai Motivator.

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategis yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Cinta tugas karena guru adalah obor/pelita bagi siapapun, mengajar dengan hati yang tulus dan ikhlas bukan penuh emosi (butuh persiapan), mengajar sampai siswa mengerti, memahami dan menguasai materi bukan sekedar mengajar untuk menghabiskan materi/target pencapaian kurikulum sedangkan daya serap siswa dibawah standar”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu membimbing guru dan memberikan motivasi dalam proses pelaksanaan pembelajaran.

6. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Saya melakukan supervisi dalam setahun 2 kali pada awal semester (satu) 1 kali dan semester akhir (dua) 1 kali. Dalam hal ini melakukan supervisi administrasi dan supervisi pembelajaran untuk tiap kelas”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan perannya dengan melakukan kunjungan kelas. Dengan adanya kunjungan kelas maka kepala sekolah mengetahui proses pembelajaran didalam kelas dan apabila ada yang kurang maka kepala sekolah akan membimbing guru tersebut. Hal ini bisa meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

7. Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, memiliki pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap AP (Kepala sekolah, 19/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Selalu berusaha untuk memberikan teladan yang baik untuk ditiru dalam perkataan maupun perbuatan. Perkataan misalnya selalu berkata dengan jujur dan sopan (tidak menyinggung perasaan siapapun), dan perbuatan misalnya disiplin dalam segala hal”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) merupakan kunci keberhasilan yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan disegala bidang pengajaran dan sosok yang diberikan kepercayaan dan kewenangan untuk banyak orang yang ditugaskan untuk membawa sekolah ke arah dan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja Guru

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.

Seorang guru mampu merumuskan indikator, metode, langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar dan membuat pembelajaran yang baik dan benar.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap F (wali kelas V B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa:

“RPP dari semester kemarin. Hanya sebelum les satu hari sebelumnya kami sudah membuat RPP dengan penambahan atau perubahan dari semester kemarin”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh H (wali kelas IV B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa: ”RPP di buat dari hari sebelumnya”

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menjalankan perannya dalam meningkatkan kinerja guru karena guru mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik.

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.

Seorang guru mampu menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah dibuat.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap F (wali kelas V B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Tidak sulit dalam menyusun RPP. Hanya dalam proses pembelajaran harus ada pengembangan, penambahan dan perubahan sesuai dengan kondisi siswa”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh H (wali kelas IV B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa: “Tidak mengalami kesulitan dalam membuat RPP dan dalam proses pembelajaran juga sama tidak mengalami kesulitan”.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam menyusun RPP guru tidak merasa kesulitan maupun dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas.

3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.

Seorang guru mampu membina hubungan dengan peserta didik dalam rangkaian pelaksanaan pembelajaran.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap F (wali kelas V B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Iya. Biasanya konsultasi dengan kepala sekolah karena semua administrasi pembelajaran harus ditanda tangani oleh kepala sekolah misalnya Prota, Promes, Silabus dan RPP”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh H (wali kelas IV B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa: “Sering melakukan diskusi dengan kepala sekolah tentang metode yang mau diterapkan misalnya pada mata pelajaran matematika kami memakai metode ini anak lebih bisa mengerti”.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa guru diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang sifatnya demokratis dan terbuka membuat guru tidak segan untuk menanyakan apabila ada yang kurang dalam membuat dan melaksanakan perencanaan pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan hubungan antar pribadi di kelas, contohnya guru dan siswa membuat keputusan bersama untuk membuat peraturan dikelas.

4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil kerja.

Seorang guru mampu melakukan penilaian atas pencapaian siswa selama proses pembelajaran.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap oleh F (wali kelas V B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Iya. Tetapi tergantung materi, misalnya materinya masih bisa dilanjutkan berarti pertemuan berikut baru ada evaluasi”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh H (wali kelas IV B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa: “Melakukan penilaian di akhir pembelajaran”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa guru selalu melakukan evaluasi, memberikan semangat agar siswa selalu giat dalam belajar.

5. Kemampuan melakukan pengayaan.

Seorang guru mampu melakukan bimbingan terhadap siswa untuk mencapai ketuntasan belajar dengan memberikan tugas tambahan dan beberapa bahan bacaan sesuai dengan materi yang diajarkan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap F (wali kelas V B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Iya. Selalu melakukan pengayaan atau perbaikan untuk siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan dalam belajar”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh H (wali kelas IV B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa: ”Iya. Kadang kita melakukan bimbingan. Dengan ada Bimbingan ini bisa membantu anak-anak yang belum bisa membaca dan menulis dan juga memberikan ulangan ulang tentang KD yang tertinggal”.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa guru diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam proses pembelajaran guru selalu melakukan pengayaan atau bimbingan terhadap siswa yang belum paham dengan materi yang dijelaskan dan dapat menjelaskan kembali materi tersebut serta memberikan tugas tambahan untuk mencapai ketuntasan belajar siswa.

6. Kemampuan melaksanakan remedial.

Seorang guru melakukan bimbingan khusus terhadap siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum dalam belajar.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap F (wali kelas V B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa:

“Iya. Ada remedial. Misalnya penambahan tugas terhadap siswa yang belum mencapai ketuntasan dan menjelaskan kembali materi yang belum dipahami dan dicerna dengan baik oleh siswa”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh H (wali kelas IV B, 20/05/22) yang menyatakan bahwa: “iya, selalu ada remedial. Sekarang kadang istirahat biasanya di panggil dan di kasih bimbingan secara langsung”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam proses pembelajaran guru selalu melakukan remedial atau bimbingan terhadap siswa yang belum mencapai KKM dengan menjelaskan kembali materi yang belum dipahami serta memberikan tugas tambahan untuk mencapai ketuntasan belajar siswa.

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDI CIII Wolomarang

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan kinerja guru, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang pemimpin guna mencapai tujuan sekolah.

Menurut Mulyasa (2007), indikator peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Kepala sekolah harus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manager

Kepala sekolah harus memiliki strategis yang tepat untuk memperdayakan 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.

3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator, secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelolah kurikulum, mengelolah administrasi peserta didik, mengelolah administrasi personalia, mengelolah administrasi sarana prasarana, administrasi kearsiapan dan keuangan.

4. Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.

5. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategis yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya,

6. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah harus mampu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

7. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, memiliki pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Dari peran yang dilakukan oleh kepala sekolah penulis dapat memahami bahwa sangat penting peran kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI CIII Wolomarang, dikarenakan baik buruknya kualitas lembaga pendidikan ditentukan dari pemimpin dan tenaga pendidik yang memiliki kinerja yang baik dalam mendidik siswa di sekolahnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis melihat bahwa kepala sekolah SDI CIII Wolomarang sudah melakukan perannya dengan cukup baik, kepala sekolah sudah cukup membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru di dalam kelas.

Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan di evaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawah seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar peribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Supriyadi (2014), indikator untuk meningkatkan kinerjanya, guru telah melakukan beberapa tugasnya sebagai pendidik, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, maksudnya seorang guru mampu merumuskan indikator, metode, langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar dan membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, maksudnya seorang guru mampu menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah dibuat.
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar peribadi, maksudnya seorang guru mampu membina hubungan dengan peserta didik dalam rangkaian pelaksanaan pembelajaran.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil kerja, maksudnya seorang guru mampu melakukan penilaian atas pencapaian siswa selama proses pembelajaran.
5. Kemampuan melakukan pengayaan, maksudnya seorang guru mampu melakukan bimbingan terhadap siswa untuk mencapai ketuntasan belajar dengan memberikan tugas tambahan dan beberapa bahan bacaan sesuai dengan materi yang diajarkan.

6. Kemampuan melaksanakan remedial, maksudnya seorang guru melakukan bimbingan khusus terhadap siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum dalam belajar.

Dari hasil penelitian tentang kinerja guru penulis dapat memahami bahwa guru di SDI CIII Wolomarang sudah melakukan kinerjanya dengan cukup baik dengan membuat perencanaan, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan hasil pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan program pengayaan dan melakukan program remedial. Semua guru di sekolah tersebut sudah melaksanakan atau mempersiapkan administrasi pembelajaran mulai dari Prota, Promes, Silabus dan RPP untuk mendorong guru sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Kemampuan mengajar seorang guru sangat menentukan keberhasilan atau prestasi peserta didik.

Maka tuntutan kepala sekolah terhadap guru di sekolah ini adalah guru harus mampu mengajar dengan baik dan mampu melakukan inovasi serta kreasi dalam kurikulum yang ada. Kurikulum yang digunakan di sekolah ini adalah kurikulum K13.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI CIII Wolomarang, maka penulis dapat mengambil simpulan yakni kepala sekolah telah melaksanakan perannya dalam meningkatkan kinerja guru di SDI CIII Wolomarang dengan baik. Dalam melaksanakan perannya kepala sekolah sudah menerapkan peran kepemimpinan bersifat demokratis, lugas, dan terbuka, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya, menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian, membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerja dan melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.

Kinerja guru sangat dipengaruhi pula terhadap kemajuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam sekolah yang dapat mengawasi guru dengan intensitas yang lebih tinggi. Selain bertugas untuk mengawasi tentunya kepala sekolah juga harus mampu membimbing guru agar memiliki kinerja yang baik karena tugas pemimpin bukan hanya memimpin namun juga harus mampu mengayomi bawahannya agar nyaman bekerja bersama sehingga kualitas kerja karyawan pun semakin meningkat.

REFERENSI

- Afifuddin. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfa Beta.
- Arikunto, S. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi, S. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Barnawi dan Mohammad A. (2014). *Kinerja Guru Profesional : Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bahri, S. (2018). *Metedeologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengelolaan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Goal, N. T. L. dan Siburian,P . (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5(1).
- Ikhsandi M. R. H., dkk. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar.*Jurnal Basicedu*, 5(3), 1312 – 1320.
- Jaya W. S. (2022). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*,6(3), 1286-1294.
- Kadarsih I., dkk. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2017), Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Muflihah A., dkk. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di madrasah ibtidaiyah. *Jurnal QUALITY*, 5(2), 48 – 63.
- Manik E., dkk. (2011) . Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada smp negeri 3 rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5 (2) , 97-107.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Moleong, L. J . (2014). *Metedeologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nopembri D. (2015). Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.*Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(3), 394-403.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Provit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Poewardaminta, W. J. S (1986). *Kampus Besar Umum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priansa dan Rismi S. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfa Beta.
- Peraturan Manteri Pendidikan Nasional Nomro 13 Tahun 2007, Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Qistiyah.E., dkk. (2020).Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8 (3) , 271-284.
- Rosyadi, Y. I. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124-133.
- Rahcmawati Y. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.*Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran*, Vol.01 No.01.
- Soekanto, S. (2002), *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.

- Supriyadi. (2013). Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif. Jakarta; Change Publication.
- Supriyadi. (2014). Strategi Belajar Mengajar. Yogyakarta: Jaya Ilmu.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Serigiovanni, T. J. (2014). Tata Kelola dan Administrasi Pendidikan. Edisi Kedua.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.
- Van V. F. dan Sheldon, S. (2004). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Program Kemitraan Sekolah, Keluarga dan Masyarakat. *Jurnal Internasional Penelitian Pendidikan*, 41(SPEC. ISS.), 55-70
- Wiyono. (2017). Manajemen Keuangan Lanjutan Berbasis Corporate Value Creation Edisi Kesatu. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Wahyosumidjo. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.
- Wahyosumidjo. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliandri, dkk. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru. *Prosding Seminar Nasional Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang*. ISBN 978-602-17891-7-9.
- Yahdiyani N. R., dkk. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan. *Jurnal pendidikan, psikologi & conseling*, 2(1), ISSN Online: 2716-4446.