



Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Islam

Maulid Agustin^{1*}, Firmansyah²

Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Probolonggo¹

Prodi PGMI Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Probolonggo²

Email Koresponden: maulidagustin95@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received: 30 November 2023

Accepted: 30 November 2023

Published: 30 November 2023

Kata kunci

*Kepemimpinan Kepala Sekolah
Kinerja Guru
Lembaga Islam*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguraikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan islam. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (library research), studi pustaka atau kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa sumber yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur dan informasi lainnya yang dianggap relevan. Kepala sekolah menjadi salah penentu keberhasilan sebuah pendidikan karena baik tidaknya suatu kualitas ditentukan oleh pelaksana pendidikan dan juga proses pembelajaran tergantung pada bagaimana kepemimpinan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya serta fungsi-fungsinya yakni, fungsi educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, figure dan mediator. Untuk mencapai keberhasilan sekolah atau sekolah yang efektif maka kinerja guru harus benar-benar di ukur dan kontrol dengan baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Disinilah peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan sebagai karena kepala sekolah sebagai agen perubahan, sebagai penentu arah, juru bicara, dan pelatih. Sehingga kepala sekolah harus menciptakan suasana yang sehat agar menimbulkan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja bagi guru supaya bisa meningkatkan kualitas kerja seorang guru dalam proses mengajar.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the leadership role of school principals in improving teacher performance in Islamic educational institutions. The principal is one component in education that has an effect on improving teacher performance. The method used in this study uses a library research method or approach, literature or literature study, namely research conducted by reviewing and/or exploring several sources originating from scientific journals, literature and other information deemed relevant. The principal is a determinant of the success of an education because whether or not a quality is determined by the education provider and also the learning process depends on how the leadership in educational institutions is. The principal must be able to carry out the

Keyword:

Principal Leadership
Teacher Performance
Islamic Institutions

implementation and its functions, namely, the functions of educators, managers, administrators, supervisors, leaders, innovators, and motivators, figures and mediators. To achieve the success of an effective school or school, the teacher's performance must be properly measured and controlled. There are several factors that affect the performance of a teacher. This is where the role of the principal as a leader is needed because the principal is an agent of change, as a guide, spokesperson, and coach. So that the principal must create a healthy atmosphere in order to create a pleasant atmosphere and work spirit for teachers in order to improve the quality of a teacher's work in the teaching process.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham Fahmi, 2014). Kepemimpinan dapat dipandang "sebagai suatu bentuk persuasi suatu pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui "human relations" dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi"(Purwanto & Ngalim, 2003).

Para pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan rencana yang diinginkan menerapkan Power (kekuasaan) yang dimiliki dengan tujuan agar tercapai dan berjalannya pekerjaan sesuai dengan rencana. Kekuasaan (Power) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Bagi pimpinan penggunaan power dalam setiap rencana kerja yang dijalankan adalah sesuatu yang positif, asal power tersebut dilakukan dengan mengikuti batas-batas yang dibenarkan dalam dunia kerja, seperti seorang manajer di suatu perusahaan memiliki hak untuk memutasi seorang karyawan untuk menempati posisi strategis. Hal tersebut menjadi kewajiban bagi pihak-pihak karyawan untuk memperlihatkan kemampuan dalam bekerja keras serta kedisiplinan tinggi agar pimpinan tertarik untuk menempatkannya di posisi-posisi strategis (Irham Fahmi, 2014).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya berperilaku membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya dalam hal meningkatkan kinerja guru. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam kaitannya dengan desentralisasi pendidikan yang menekankan manajemen berbasis pendidikan kepala madrasah memiliki otonomi yang tinggi dalam memajukan dan mengembangkan sekolahnya (Mulyasa, 2019).

Kepala sekolah adalah seorang yang memimpin lembaga pendidikan yang memiliki tugas multi fungsi dalam kepemimpinannya (Yahdiyani et al., 2020). Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan sebuah pendidikan karena baik tidaknya suatu kualitas ditentukan oleh pelaksana pendidikan dan juga proses pembelajaran tergantung pada bagaimana kepemimpinan di lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu kepala sekolah harus menciptakan suasana yang sehat agar menimbulkan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja bagi guru supaya bisa meningkatkan kualitas kerja seorang guru dalam proses mengajar.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam membina dan membimbing kinerja pegawainya, sehingga membuat masih ada kinerja pegawai yang kurang disiplin dalam bertugas, terlambat datang dan pulang lebih awal. Kondisi seperti itulah yang menjadi permasalahan dilembaga pendidikan (Kasidah et al., 2017).

Mengingat akan pentingnya peran seorang guru dalam proses pembelajaran dikelas, maka akan sangat dibutuhkan kinerja guru yang baik agar mampu menyukkseskan pembelajaran. Dengan suksesnya pembelajaran di kelas maka tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru merupakan keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan terhadap

pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing serta kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran siswa serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sehingga secara umum kinerja guru dapat dilihat dari aspek kualitas guru dalam bertugas seperti bertugas secara perseorangan dengan anak didik, perencanaan serta pemograman pembelajaran yang matang, penggunaan alat pembelajaran, selalu mengaitkan anak didik dalam aktivitas pembelajaran, serta peran aktif guru selaku pemimpin dalam kelas (Kuriloff et al., 2019).

Berdasarkan data empiris menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di berbagai organisasi (Wa Ode Zusnita et al., 2019), (Isvandiari & Idris, 2018), (Fazira & Mirani, 2019). Dalam dunia pendidikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan (Kartini et al., 2020), (Barzi, 2018), (Warni et al., 2021). Dalam penelitian di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja guru (Paizal et al., 2019).

Sehingga dapat diambil kesimpulan, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap suatu lembaga atau instansi. Terkhusus lagi bagi kepala sekolah, yang memimpin lembaganya menjadi lebih baik, salah satunya adalah kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka akan dijadikan satu topik yang akan ditulis oleh penulis artikel dengan judul "Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga islam".

Dengan demikian, studi ini berupaya untuk memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru di lembaga islam, pengetahuan tentang peran yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya terjadi peningkatan kinerja guru melalui peran yang dapat dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam studi ini adalah apakah peran kepemimpinan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya kinerja guru dapat meningkat ketikan mengelola lembaga pendidikan islam?

Karya tulis ini ditujukan untuk mengeksplorasi tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga islam. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menguraikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam kinerja guru di lembaga pendidikan islam. Karya tulis ini akan berkontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, dapat menambah pengetahuan tentang peranan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Secara praktis, dapat menambah pengetahuan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Melalui hasil studi ini, baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat dapat dibantu dalam peningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan islam dan peran kepemimpinan kepala sekolah.

Metode

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (library research), studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Mestika, 2003).

Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa sumber yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur dan informasi lainnya yang dianggap relevan dengan artikel yang akan disusun. Kajian pustaka berfungsi untuk membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian.

Hasil

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan hubungan antara atasan serta bawahan yang bertujuan untuk melaksanakan transformasi serta hasil nyata sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Fitria et al., 2017). Konsep ini menjelaskan kepemimpinan merupakan hubungan yang mempengaruhi atasan dengan pengikut yang menginginkan transformasi jelas serta hasilnya merupakan tujuan bersama. Secara umum kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mengarahkan seseorang atau sekelompok dalam rangka merumuskan suatu hal yang akan dijalankan demi mencapai sebuah tujuan. Definisi pemimpin yaitu suatu kedudukan atau seorang koordinator dalam sebuah sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengajak ataupun menggerakkan banyak orang untuk bekerja sama sesuai dengan target tujuan yang diharapkan (Jamaludin, 2017).

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartono, yaitu:

Teori Sifat, teori ini bertolak dari dasar pandangan jika kesuksesan seorang atasan ditentukan oleh sifat-sifat, kepribadian atau identitas yang dimiliki atasan itu. Atas dasar pandangan itu muncul asumsi jika ingin sukses saat menjadi pemimpin, ditentukan dari keahlian individu pemimpin, keahlian individu pemimpin yang dimaksud merupakan mutu seseorang dengan bermacam watak, kepribadian ataupun identitas di dalamnya. *Teori Perilaku*, dasar pandangan teori ini merupakan kepemimpinan yaitu sikap seseorang dalam melaksanakan aktivitas bimbingan suatu golongan ke arah capaian tujuan. *Teori Situasional*, kesuksesan atasan menurut teori situasional ditetapkan dari karakteristik kepemimpinan dengan sikap khusus yang diselaraskan dengan memperkirakan aspek waktu dan ruang (Kartini Kartono, 1998).

Dari beberapa definisi tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa pemimpin yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan atau mampu mempengaruhi bawahannya baik perorangan atau kelompok dalam bekerja dengan harapan agar suatu lembaga atau instansi bisa mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

Kepala sekolah pada prinsipnya harus mampu untuk meningkatkan dan memelihara kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Untuk itu sudah sewajarnya kepala sekolah dapat meningkatkan dan memelihara keefektifan individu, keefektifan kelompok dan keefektifan organisasi. Keefektifan individu merupakan tingkat yang paling dasar yang menekankan pada pelaksanaan tugas atau pekerjaan dari anggota organisasi. Kepala sekolah atau manajer dapat mengetahui keefektifan individu melalui proses evaluasi kinerja secara rutin yang nantinya dapat dijadikan dasar.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah ialah salah satu penentu keberhasilan dari tiap proses pembelajaran dan bagian yang sangat mempengaruhi dalam proses serta hasil pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk membimbing, mendorong, mempengaruhi, menunjukkan, serta menggerakkan guru, karyawan, orang tua siswa, siswa serta pengelola kebutuhan untuk bekerja sama dan ikut serta dalam pencapaian tujuan (Kartini et al., 2020). Selaku seorang atasan kepala sekolah dituntut agar menjadikan sekolahnya menjadi lembaga pendidikan yang mandiri, berkulitas dan berkarakter sehingga kepala sekolah harus mampu mengembangkan strategi kepemimpinannya agar bisa membuat perencanaan, pelaksanaan, serta melakukan evaluasi demi mencapai tujuan pendidikan Nasional.

Dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, kepala sekolah harus mampu mengelola dan membimbing seluruh komponen sekolah melalui administrasi, manajemen dan kepemimpinan. Kepala sekolah juga dapat melakukan hal-hal di luar tugasnya, seperti mengawasi guru dan siswa dan mengembangkan kreativitas atau ide yang telah diberikan oleh guru dan siswa. Selain itu, dalam mewujudkan kepemimpinannya, kepala sekolah juga dapat membantu membangun kinerja guru dan memberikan motivasi kepada guru dan siswa untuk menumbuhkan karakter sosial yang tinggi. Seperti kerjasama, saling membantu, dan lain-lain (Yolnasdi et al., 2020).

Kepala sekolah juga diharuskan mempunyai pengetahuan serta keahlian untuk melaksanakan kepemimpinannya, semua ini bisa diperoleh dari teori ataupun dari pengalamannya dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan, karena dalam kepemimpinannya terdapat tiga faktor yang berhubungan seperti, faktor SDM, sarana prasarana dan tujuan.

Tugas kepala sekolah adalah merencanakan sesuatu atau mencari strategi yang terbaik, mengorganisasi dan mengkoordinasi sumber-sumber pendidikan yang masih berserakan agar menyatu dalam melaksanakan pendidikan, dan mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan. Kepala sekolah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, karena atas perannya sebagai manajer di sekolah dituntut untuk mampu : Mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya

tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, Melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, Menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, Menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional, Menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan, Melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.

Lebih lanjut Lipoto mengatakan bahwa sebagai pemimpin, maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru khususnya di lembaga pendidikan islam, karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun demikian, kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan lainnya serta siswa.

Hal senada dikatakan Wahjosumidjo, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Hick berpendapat bahwa untuk dapat menjadi pemimpin sekolah yang baik, kepala sekolah harus : (1) adil, (2) mampu memberikan sugesti (suggesting), (3) mendukung tercapainya tujuan (supplying objectives), (4) mampu sebagai katalisator, (5) menciptakan rasa aman (providing security), (6) dapat menjadi wakil organisasi (representing), (7) mampu menjadi sumber inspirasi (inspiring), (8) bersedia menghargai (prising).

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah, sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: (1) kepribadian yang kuat; kepala sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. (2) memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. (3) pengetahuan yang luas; kepala sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait. (4) keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yaitu: (a) keterampilan teknis, misalnya: teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat. (b) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya : bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, guru dan staf (c) keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

Dalam masalah ini Wahjosumidjo berpendapat, bagi kepala sekolah yang ingin berhasil menggerakkan para guru/staf dan para siswa agar berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah adalah: (1) menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap guru, staf dan para siswa; (2) harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, dengan cara meyakinkan dan membujuk. Meyakinkan (persuade) dilakukan dengan berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Sedangkan membujuk (induce) adalah berusaha meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa apa yang dilakukan adalah benar.

Banyak faktor dan komponen yang mempengaruhi upaya dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Salah satunya adalah peran penting dalam menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber daya yang pendidikan yang tertanam di sekolah untuk digunakan dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Hal inilah yang menjadi tolak ukur betapa besarnya pengaruh dan tanggung jawab seorang kepala sekolah dalam memimpin lembaga.

Penentu dari suatu kebijakan dengan memfungsikan perannya sebagai seorang leader di dalam lembaga pendidikan atau sekolah, dengan kemampuan bijak dalam memimpin dan mengarahkan seluruh struktural dan sumber daya sekolah dengan maksimal untuk mencapai tujuan bersama adalah sebuah peran yang dimiliki oleh kepala sekolah. Proses yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya serta tanggung jawabnya untuk mencapai prestasi kerja sekolah adalah salah satu peran kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah (Suparman, 2019).

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah merupakan organisasi yang bersifat kompleks, unik dan khas, yang tentunya berbeda dengan organisasi-organisasi lainnya. Dikatakan kompleks, karena sekolah merupakan organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lainnya saling keterkaitan dan saling menentukan. Dikatakan unik dan khas, karena sekolah merupakan organisasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks, unik dan khas, maka tugas dan fungsi kepala sekolah juga harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sertafungsi-fungsinya. Endang Mulyasa mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah itu terangkum dalam istilah EMASLIM-FM yakni fungsi educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, figure dan mediator. Maka dengan demikian, pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin meningkat dan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, hendaknya kepala sekolah lebih meningkatkan profesionalismenya (Wahjosumidjo, 1999).

1. Fungsi edukator

Dalam menjalankan fungsinya sebagai educator (pendidik). Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedang mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Maka fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan (para guru dan yang lainnya) di sekolah. Serta mampu menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada setiap warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, dan mengadakan program akselerasi bagi para peserta didik yang memiliki kecerdasan di atas normal. 10 Memahami arti pendidik, tidak cukup berpegang pada konotasi yang dikandung dalam definisi atau pengertian pendidik. Melainkan harus memahami istilah lainnya yang terkait dengan hal mendidik, yakni pendidikan, tujuan pendidikan, sarana pendidikan, strategi pendidikan yang dilaksanakan (Mulyasa, 2004). Maka demi kepentingan tersebut kepala sekolah harus menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat hal, yakni pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistic.

- a. Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, proporsional dan professional (Mulyasa, 2004). Maka dengan demikian, kepala sekolah harus mampu melengkapi sarana dan prasarana dan sumber belajar agar dapat memberikan kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan kepada peserta didik (facilitate of learning).
- b. Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai sesuatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing. Kepala sekolah harus memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pada saat pertemuan rutin sekolah.
- c. Pembinaan fisik, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah harus memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat aktif dan kreatif dalam kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan oleh sekolah maupun yang diselenggarakan oleh warga masyarakat.
- d. Pembinaan artistic, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Kepala sekolah harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistic, seperti karya wisata, tetapi pelaksanaannya tidak mengganggu pelaksanaan pembelajaran. Lebih dari itu, kegiatan ini malah harus menunjang atau pengayaan terhadap pembelajaran yang dilaksanakan disekolah(Wahjosumidjo, 1999).

2. Fungsi Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan(Mulyasa, 2004). Berkaitan dengan define tersebut, maka ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manejer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Proses tersebut menurut Wahjosumidjo, mencakup: 1) Merencanakan, dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan; 2) Mengorganisasikan, berarti kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengorganisasikan sumberdaya sekolah dan sumber-sumber material sekolah, karena keberhasilan sekolah sangat tergantung pada kemampuan dalam mengkoordinasikan berbagai sumber tersebut; 3) Memimpin, dalam arti kepala sekolah harus

mampu mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya agar melakukan tugas-tugasnya secara esensial; 4) Mengendalikan, dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan untuk keberjalanan sekolah mencapai tujuan.

Dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dikatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki kemampuan: 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai perencanaan; 2) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; 3) Memimpin sekolah dalam rangka mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal; 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar secara efektif; 5) Menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik; 6) Mengelola guru dan staf; sarana dan prasarana sekolah; 7) Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat; 8) Mengelola peserta didik; 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan; 10) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien; 11) Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung tujuan sekolah; 12) Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran; 13) Mengelola system informasi sekolah; 14) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; 15) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Fungsi Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator dalam lembaga pendidikan mempunyai tugas-tugas antara lain : melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap bidang-bidang seperti ; kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Jadi kepala sekolah harus mampu melakukan; (1) pengelolaan pengajaran; (2) pengelolaan kepegawaian; (3) pengelolaan kesiswaan; (4) pengelolaan sarana dan prasarana; (5) pengelolaan keuangan dan; (6) pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.

4. Fungsi Supervisor

Supervisi merupakan kegiatan membina dan dengan membantu pertumbuhan agar setiap orang mengalami peningkatan pribadi dan profesinya. Menurut Sahertian, supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara berkelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas.

Supervisi merupakan pengembangan dan perbaikan situasi belajar mengajar yang pada akhirnya perkembangan siswa. Itu perbaikan situasi belajar mengajar bertujuan untuk : (1) menciptakan, memperbaiki, dan memelihara organisasi kelas agar siswa dapat mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan secara optimal, (2) menyeleksi fasilitas belajar yang tepat dengan problem dan situasi kelas, (3) mengkoordinasikan kemauan siswa mencapai tujuan pendidikan, (4) meningkatkan moral siswa.

Lebih lanjut Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan sekolah maupun guru, oleh karena itu program supervisi harus dilakukan oleh supervisor yang memiliki pengetahuan dan keterampilan mengadakan hubungan antar individu dan ketrampilan teknis. Supervisor di dalam tugasnya bukan saja mengandalkan pengalaman sebagai modal utama, tetapi harus diikuti atau diimbangi dengan jenjang pendidikan formal yang memadai. Beberapa paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan penyelenggara pendidikan yang juga, yaitu : (1) menjadi manajer lembaga pendidikan, (2) menjadi pemimpin, (3) sebagai penggerak lembaga pendidikan, (4) sebagai supervisor atau pengawas, (5) sebagai pencipta iklim bekerja dan belajar yang kondusif. Sesuai dengan peran dan tugastugas di atas, kepala sekolah sebagai manajer sekolah dituntut untuk dapat menciptakan manajemen sekolah yang efektif.

Menurut Mantja keefektifan manajemen pendidikan ditentukan oleh profesionalisme manajer pendidikan. Adapun sebagai manajer terdepan kepala sekolah merupakan figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personal, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah harus pandai memimpin kelompok dan mampu melakukan pendelegasian tugas dan wewenang

5. Fungsi Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas (Mulyasa, 2004). Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2004).

6. Fungsi Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator menurut Mulyasa akan tercermin dari cara-cara dia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptable dan fleksible (Mulyasa, 2004).

7. Fungsi Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Mulyasa motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (Endang, 2004).

8. Fungsi Figur dan Mediator

Selain sebagai fungsi sebagaimana telah disebutkan di atas, juga terdapat dua fungsi lain sebagai kepala sekolah. Dalam perkembangan selanjutnya, terutama dalam mengembangkan pendidikan yang lebih bermartabat, kepala sekolah harus mampu menjadi figure dan mediator, bagi perkembangan masyarakat dan sekitarnya (Purwanto & Ngalm, 2003).

Urgensi Kepemimpinan Bagi Lembaga Pendidikan

Urgensi atau pentingnya kepemimpinan bagi lembaga pendidikan yaitu untuk membantu menciptakan iklim sosial yang baik di lembaga pendidikan, membantu sekelompok untuk mengorganisasikan diri, kepemimpinan juga membantu menetapkan prosedur-prosedur kerja dan dapat mengambil keputusan dan memberikan masukan dan saran. Setiap organisasi memerlukan pemimpin, termasuk juga lembaga pendidikan. Karena dengan adanya pemimpin, setiap lembaga dapat diatur oleh pemimpin tersebut agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pemimpin dalam lembaga pendidikan ini sangat penting adanya, karena pemimpin dapat membantu kelompoknya untuk mengorganisasikan diri. Ia bertanggung jawab dan ikut serta dalam memberikan perangsang dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuannya. Ia berusaha agar para anggota bekerja sama, baik dalam perencanaan, maupun dalam pelaksanaannya dengan menetapkan tugas kelompok dan kewajiban pada tiap-tiap anggota kelompok dalam lembaga pendidikan.

Jika dilihat dari definisi kepemimpinan dapat diambil implikasi sebagai berikut: 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan. 2) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan anggota kelompok. Dalam hal ini, pimpinan mempunyai wewenang dalam mengarahkan pekerjaan untuk tercapainya tujuan. 3) Pimpinan harus mampu mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan diluar sekolah. Karena itu salah satu peran strategis seorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Mengacu pada pendapat Syafarudin dan Asrul peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial dan juga dijelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku. Maka dapat disimpulkan bahwa peran ialah harapan-harapan yang merupakan ketentuan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku aktual yang dijalankan pada organisasi atau masyarakat (Syafaruddin & Asrul, 2013).

Ada empat peran utama kepemimpinan yang efektif yaitu; sebagai agen perubahan, sebagai penentu arah, juru bicara, dan pelatih (Burt, 1992). Keempat peran ini secara bersama merupakan pekerjaan

pimpinan visioner. Keempat peran kepemimpinan ini sama pentingnya dalam mencapai sebuah keberhasilan. Dalam menjalankan peran tersebut kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pimpinan untuk mempengaruhi.

Sebagai penentu arah, sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus mengembangkan visi dan membagi kepada semua warga sekolah, untuk memerankan sebagai agen perubahan, kepala sekolah harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, menilai implikasi menciptakan perasaan pentingnya prioritas perubahan melalui visi untuk pelaksanaan dan pemberdayaan orang menuju perubahan terutama dalam peningkatakan kualitas pendidikan. Sebagai juru bicara, kepala sekolah harus mampu bernegosiasi dengan organisasi atau instansi lainnya, membangun jaringan kerja, memberikan gagasan sumberdaya atau informasi bagi organisasi. Sedangkan sebagai pelatih, kepala sekolah harus memberdayakan staf dan semua pegawai agar bersemangat mengejar visi dan misi sekolah yang telah tersusun. Selain itu kepala sekolah juga harus bisa menjadi suri teladan dalam usaha mewujudkan visi dan misi menjadi kenyataan.

Sementara itu, secara khusus peranan kepemimpinannya dalam lembaga pendidikan yaitu: Membantu menciptakan iklim sosial yang baik; Membantu warga sekolah untuk mengorganisasikan diri, membantu dalam menetapkan prosedur kerja yang telah tersusun disekolah, mengambil tanggung jawab untuk menetapkan keputusan bersama dengan semua staf dan pegawai dan memberi kesempatan pada semua warga sekolah untuk belajar dari pengalaman.

Peran kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi dirinya sebagai seorang pemimpin. Untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga teori keputusan merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, dalam konteks ini keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif.

PENINGKATAN KINERJA GURU

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja mengambil istilah performansi yang memiliki beberapa kata lain. Menurut manajemen istilah performansi atau disebut dengan kinerja. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individu maupun organisasi. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kinerja yaitu keahlian dalam bekerja yang hasilnya dapat dilihat (Lengkong et al., 2020). Kinerja guru merupakan keberhasilan dalam bekerja yang dicapai guru dalam melakukan kewajiban yang diserahkan kepadanya menurut keahlian, kemampuan, pengalaman dan penggunaan durasi dengan bagus. Guru yang mempunyai angka prestasi yang baik pastinya akan berdampak baik pada hasil proses belajar mengajar, alhasil output yang diperoleh akan bertambah baik secara mutu ataupun kuantitas.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai tujuan organisasi yang didapatkan setelah menjalankan pekerjaannya sesuai kewajiban dan tugas yang diberikan sesuai ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan (Lengkong et al., 2020). Kinerja atau bisa disebut performance atau unjuk kerja, yaitu seseorang seseorang yang telah menjalankan tugasnya sesuai dengan kriteria pekerjaan yang diambilnya, atau prestasi kerja yang diraihnya dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dilembaganya (I Fahmi, 2012). Sedangkan guru yaitu seorang yang memiliki kemampuan yang mampu mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi (Pianda, 2018). Berdasarkan Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tujuan utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melati, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dapat disimpulkan bawah kinerja guru adalah hasil yang diperoleh oleh seorang guru dalam proses melaksanakan tugasnya dengan memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Jadi kinerja adalah perilaku menunjukkan pada kegiatan dalam mencapai tujuan. Sementara hasil menunjukkan pada efektifitas perilaku individu, baik bersifat individu, baik bersifat obyektif maupun subyektif, sedangkan efektifitas organisasi merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan hasil kerja organisasi yang menekankan pada aspek-aspek proses

Kinerja Guru

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan. Upaya yang strategis dalam menciptakan guru yang berkualitas adalah memberi layanan secara terus menerus kepada guru sehingga kinerja guru meningkat. Sedangkan kinerja guru tidak terlepas dari tugas yang harus diemban guru itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya guru juga harus mampu memberikan

layanan dan membangkitkan semangat untuk berprsetasi di antara siswa. Tugas ini tidak ringan bagi kalangan guru karena karakteristik yang melekat pada pekerjaan guru itu sendiri. Karakteristik tersebut seperti ; a) Pekerjaan guru bersifat individual dan cenderung noncollaborative. b) Pekerjaan guru dilakukan di ruang-ruang kelas yang terisolir dalam jangka waktu yang lama. c) Waktu guru untuk berdialog akadenik dengan sesama guru sangat terbatas.

Senada dengan pendapat Doyle dalam Kyle menyatakan apa yang dipelajari siswa selama di sekolah banyak bergantung pada apa yang terjadi di kelas dan apa yang terjadi di kelas tergantung pada bagai prakarsa guru untuk mengimplementasikan kurikulum ke dalam kegiatan belajar di kelas. Dengan demikian peranan guru sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Maka dapat digambarkan guru yang dapat bekerja secara efektif adalah sebagai berikut : 1) mampu menjaga kelangsungan interaksi yang aktif dan memfokuskan pada bahan pelajaran yang diwujudkan dengan adanya organisasi dan manajemen kelas yang baik, 2) memberi tugas yang jelas, menerapkan langkah pembelajaran yang cepat dengan tetap mengarah pada pencapaian hasil, 3) melakukan monitoring tiap kemajuan yang harus di capai. Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya. Keefektifan guru dalam melaksanakan fungsinya.

Keefektifan guru dalam melaksanakan fungsinya oleh Medley menjelaskan bahwa efektifitas guru adalah : 1) guru yang efektif adalah mereka yang memiliki pribadi kooperatif, daya tarik penampilan, minat besar, pertimbangan dan kepemimpinan, 2) guru yang efektif adalah mereka yang menguasai metode mengajar yang baik, 3) guru yang efektif adalah mereka memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, 4) guru yang efektif adalah guru yang menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar. Dengan demikian guru yang efektif harus memiliki kompetensi yang disyaratkan untuk menjalankan tugasnya dalam mengemban mencerdaskan kehidupan bangsa.

INDIKATOR KEEFEKTIFAN DAN KINERJA GURU

Indikator Keefektifan

Pekerjaan seseorang dikatakan efektif jika dapat memberikan hasil yang sesuai dengan kinerja yang ditetapkan atau sudah mampu mewujudkan tujuan organisasi dalam aspek yang dikerjakan tersebut. Pada hakekatnya keefektifan organisasi bukanlah keefektifan pribadi melainkan keefektifan manajer dan manajer yang efektif akan menghasilkan manajemen yang efektif, kriteria kepala sekolah yang efektif dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengkreasikan alternatif-alternatif, mengoptimalkan sumber belajar dan meningkatkan keuntungan sekolah.

Engkoswara mengatakan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktivitas pendidikan yang dilihat pada prestasi atau keefektifan pada efisiensi. Aspek keefektifan dapat dilihat pada masukan yang merata, keluaran yang banyak dan bermutu tinggi. Depdikbud mengidentifikasi keefektifan sekolah dalam kelompok keefektifan internal dan keefektifan eksternal. Keefektifan internal menunjukkan pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter seperti prestasi belajar dan jumlah lulusan, adapun keefektifan eksternal menunjuk pada keluaran yang bersifat moneter seperti tingkat penghasilan lulusan. Hoy Dan Miskel mengatakan bahwa keefektifan organisasi adalah suatu fenomena multidimensional yang terdiri atas komponen-komponen adaptasi dari kuantitas dan kualitas dari produk, pencapaian hasil belajar siswa yang tinggi, sistem tujuan yang terintegrasi dan kesamaan yang dapat menuntun penyelesaian terhadap indikator-indikator keefektifan. Indikator keefektifan dalam pandangan miskel dan hoy meliputi: basil/output, moral organisasi, dan keuntungan organisasi.

Admonds menunjuk lima indikator keefektifan organisasi sekolah, yaitu: (1) harapanharapan yang tinggi dari keefektifan pengajaran, (2) kepemimpinan instruksional yang kuat oleh kepala sekolah, (3) iklim yang teratur, tenang dan berorientasi kerja sekolah, (4) melaksanakan kegiatan akademik, dan (5) pemantauan atas kemajuan siswa.

Indikator Kinerja Guru

Untuk mencapai keberhasilan sekolah atau sekolah yang efektif maka kinerja guru harus benar-benar di ukur dan kontrol dengan baik. Proses untuk menilai kinerja pegawai disebut penilaian kinerja. Dikatakan demikian karena penilaian kinerja mencoba memberikan kepada pegawai sebuah umpan balik. Karena mereka membutuhkan untuk berkembang, tanpa mengurangi kebebasan dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Windham mengemukakan tentang penilaian kinerja guru yaitu kegiatan belajar mengajar dan pemanfaatan waktu guru di sekolah. Kegiatan belajar mengajar mencakup kegiatan perencanaan pengajaran, proses belajar mengajar, evaluasi dan pemantauan, dan kegiatan administratif. Dari segi pemanfaatan waktu guru di sekolah merupakan kegiatan pengalokasian waktu di sekolah sebagai guru.

Selanjutnya Medley, Coker dan Soar mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru difokuskan pada tindakan pengajaran dan dirancang untuk menilai kualitas pengajaran. Dimensi penilaian dapat dipilih

melalui tiga pola strategi, yaitu strategi teoritik (teori pengajaran), strategi konsensus tentang guru yang efektif, dan pemanfaatan hasilhasil penelitian. Teori pengajaran menunjuk pada perumusan persiapan pengajaran, penciptaan serta pemeliharaan lingkungan belajar yang menyenangkan, penerapan pengajaran, dan individualisasi. Pendekatan konsesnsus dengan meminta opini beberapa kelompok guru secara terbatas mengenai pandangan pengajaran yang efektif. Guru harus memiliki kemampuan profesional yang tinggi dan memiliki kemampuan profesional yang tinggi dan memiliki peran yang tangguh sebagai fasilitator belajar, seorang motivator belajar, dan seorang pengelola proses belajar mengajar. Jika status dan peran tersebut benar-benar dimiliki dan dimainkan oleh guru di dalam situasi pendidikan, maka tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikanakan lebih cepat menjadi kenyataan.

Kesimpulan

Kepala sekolah menjadi salah penentu keberhasilan sebuah pendidikan karena baik tidaknya suatu kualitas ditentukan oleh pelaksana pendidikan dan juga proses pembelajaran tergantung pada bagaimana kepemimpinan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sertafungsi-fungsinya yakni, fungsi educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, figure dan mediator. Sehingga kepala sekolah harus menciptakan suasana yang sehat agar menimbulkan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja bagi guru supaya bisa meningkatkan kualitas kerja seorang guru dalam proses mengajar karena iini berkaitan dengan kinerja seorang guru dan salah komponen dalam meningkatkan kinerja guru ialah kepala sekolah.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya Faktor kepribadian yang dimiliki oleh seorang guru, perkembangan di dalam profesi guru, pelaksanaan belajar mengajar, Lingkungan, hubungan dengan masyarakat, kesejahteraan dan bentuk dari iklim. Disinilah peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan sebagai karena kepala sekolah sebagai agen perubahan, sebagai penentu arah, juru bicara, dan pelatih. Dengan demikian, kepala sekolah harus menjadikan sekolah sebagai wadah pembelajaran bagi setiap warga khususnya guru supaya terjadi proses pembelajaran yang kondusif. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sosok yang dapat mengayomi guru.

Daftar Pustaka

- Barzi, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 10 Kendari*. 3(1), 2018.
- Burt, N. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. CA: Jossey-Bass.
- Endang, M. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan*. CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabetta.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). the Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance in Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101–112. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.012.12>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT) ISSN: 2509-0119*, 20 No. 1(April), 156–164.
- Kartini Kartono. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.
- Kasidah, Murniati, & Bahrin. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah dasar luar biasa negeri banda aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Uneversitas Syiah Kuala*, 5, No. 3(Agustus), 128.

- Kuriloff, P., Jordan, W., Sutherland, D., & Ponnock, A. (2019). Teacher preparation and performance in high-needs urban schools: What matters to teachers. *Teaching and Teacher Education*, 83, 54–63. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.04.001>
- Lengkong, J. R. T., Tumbel, T. M., & Mukuan, D. D. S. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja UMK Beebeebles Collection Di Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 42–47.
- Mestika, Z. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Mulyasa. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Paizal, I., Siraj, A., & Mania, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(1), 21–37. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4\(1\).3003](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4(1).3003)
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru, kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah*. CV. Jejak.
- Purwanto, M., & Ngalm. (2003). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. PT. Rosdakarya Offset.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2 (1)(Januari), 89–118. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syafaruddin, & Asrul. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Citapustaka Media.
- Wa Ode Zusnita, M., Umi, K., & Ernie T, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira : Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Wahjosumidjo. (1999a). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Rajawali Press.
- Wahjosumidjo. (1999b). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Rajawali Press.
- Warni, Nurhayati, R., Judrah, M., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 45 Lempangan Sinjai Selatan. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.47435/jpdk.v6i1.596>
- Yahdiyani, N. R., Muna, A. R., Nurjanah, S., & Wahyuni, S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan. *Journal Of Education, Psychology and Counseling*, 2, 327–336.
- Yolnasdi, Giatman, & Suparno. (2020). *The Role Of Principal Leadership In Improving The Quality Of Students In SMAN 9 - Padang City*. 23(2 Novemer), 672–676.