



Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di Sedolah Dasar Negeri 145 Seluma

Aprizal Syafriantoni¹, Adisel², Anggi Santika³, Reska Norda Lesti⁴, Siti Nabilah⁵
aprizalsyafriantoni.m@gmail.com,¹ adisel@mail.uinfasbengkulu.ac.id,² anggisantika2800@gmail.com,³
reskanordalesti13@gmail.com⁴ sitinabila@unusia.ac.id⁵

Received : 20-12-2033 Revised: 25-12-2033 Accepted : 28-12-2033 Published on: 29-12-2033

Abstract: Teacher performance has not been effective, because the role of the principal's leadership has not been optimal, characterized by the principal finding it difficult to understand the nature or character of teachers and employees, so that teacher performance has not been optimal. The purpose of the study was to map and describe the leadership role of the Principal in improving the effectiveness of teacher work in Sekolah SD Negeri 145 Seluma. Using qualitative descriptive methods with a Purposive Sampling technique approach. The results showed that the principal of SDN 145 Seluma carried out his role as an educator by creating a conducive school climate and providing encouragement and advice; as managers by empowering teachers through collaboration, involving teachers in upgrading, and involving teachers in decision making; as an administrator with administrative and financial management; as a supervisor by supervising and preparing educational supervision programs; as a leader by providing instructions, increasing teacher will, and opening two-way communication; as an innovator by setting an example and developing innovative learning models; As a motivator by providing motivation to teachers, as well as regulating the physical environment and work atmosphere. So it can be concluded that the leadership role of the principal has played a role in improving employee performance, but still finds it difficult to understand the nature or character of teachers and employees, so that teacher performance has not been effective, therefore, the author can suggest, if you want to improve the effectiveness of teacher performance, then increase the leadership role of the principal as if.

Keywords: Leadership Role, Principal, Teacher Work Effectiveness

Abstrak: Kinerja guru belum efektif, dikarenakan peran kepemimpinan kepala sekolah belum optimal, ditandai dengan kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai, sehingga kinerja guru belum optimal. Tujuan penelitian untuk memetakan dan mendeskripsikan peran kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 145 Seluma. Menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan teknik Purposive Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 145 Seluma melaksanakan perannya sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memberikan dorongan dan nasehat; sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerjasama, mengikutsertakan guru dalam penataran, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan; sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan; sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan penyusunan program supervisi pendidikan; sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan guru, dan membuka komunikasi dua arah; sebagai inovator dengan memberikan teladan dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif; sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sudah berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun masih merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai, sehingga kinerja guru belum efektivitas, oleh karena itu, penulis dapat menyarankan, jika ingin meningkatkan efektivitas kinerja guru, maka tingkatan peran kepemimpinan kepala sekolah di seolah.

Kata Kunci: Peranan Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Efektivitas Kerja Guru



Pendahuluan

Guru merupakan komponen sangat penting dan strategis dan menjadi ujung tombak di lapangan serta menjadi penentu kualitas pendidikan di suatu bangsa. Sebagaimana Khairiah, K., & Sirajuddin, S., (2018) menjelaskan bahwa guru merupakan seseorang pengajar suatu ilmu, guru juga sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.¹ Guru juga merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik.² Guru juga orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, namun bisa di masjid, di surau, di musholla dan di rumah.³ Guru yang berkualitas terlihat dari kinerjanya. Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugasnya. Baik tidaknya kinerja guru terlihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang dimiliki, disamping memiliki kualifikasi akademik. Peningkatan kinerja

guru melalui program sertifikasi guru, pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Mutu pembelajaran, mutu lulusan, dan mutu pendidikan dicapai melalui kinerja guru yang efektif.⁴

Efektivitas kinerja guru merupakan sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan, dan tindakan yang ditampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan tugas utama mengajar. Guru yang efektif adalah memiliki pengetahuan yang luas, memiliki sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak direayasa, menguasai pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajarkan, memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar, serta menjadi pemimpin, innovator, dan motivator.⁵ Efektivitas kinerja guru merupakan tingkat penghayatan profesi pada program pembelajaran. Guru senantiasa menjalankan tugasnya dengan baik, dan guru memiliki strategi pembelajaran yang tepat dalam proses pembelajaran.⁶ Efektivitas kinerja guru terlihat dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sudah baik, dan pelaksanaan evaluasi dengan baik, serta telah melakukan tindak lanjut hasil

¹ Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). The effects of university leadership management: efforts to improve the education quality of state institute for Islamic studies (IAIN) of Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 239-266.

² Khairiah, K., & Zakaria, Z. (2019, April). Organizational Culture and the Improvement of Teacher Performance. In *International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2018)* (pp. 250-253). Atlantis Press.

³Khairiah, K. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Di Provinsi Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 19(1), 91-110.

⁴Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).

⁵Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1-11. Retrieved from <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/435>

⁶Alim, A. N. (2017). Pengaruh Penghayatan Etika Profesi terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(01), 59-70.



evaluasi.⁷ Efektivitas kinerja guru terlihat pada hasil kerja dan prestasi kerja dalam pembuatan perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengevaluasian pembelajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi.⁸ Oleh karena itu, efektivitas kinerja guru dapat diwujudkan melalui peran kepemimpinan kepala sekolah.

Peran kepemimpinan kepala sekolah melalui kebijakan untuk berbagi jam mengajar kepada guru, dan memberikan tugas administrasi kepada pegawai administrasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru, peran kepala sekolah juga dalam pengambilan keputusan kepada beberapa guru yang tidak disiplin, tidak mampu dan tidak terampil dalam pembelajaran, peran kepala sekolah dalam mencari solusi untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru termasuk partisipasi guru dalam setiap kegiatan sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga berperan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru, guru yang lebih aktif dan kreatif diberikan hadiah tambahan finansial, sementara guru yang tidak mampu dan tidak terampil dikirim untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, keterampilan dan peningkatan kompetensi.⁹ Peran kepala sekolah juga kepada guru yang kurang kemampuan walaupun sudah

bersertifikasi termasuk kurang literasi dalam penggunaan teknologi.¹⁰ Kepala sekolah juga berperan dalam proses pendidikan di sekolah agar dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya, Dengan demikian sangatlah penting untuk memperhatikan efektivitas kerja guru. Untuk mewujudkan efektivitas kerja guru di sekolah maka diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah yaitu untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Namun, pada kenyataan di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, bahwa kinerja guru belum efektif. Sebagaimana hasil observasi awal yang telah penulis lakukan di Sekolah Dasar Negeri 145 Seluma, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya tingkat efektivitas kerja guru antara lain; (1) guru tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; (2) guru masih kurangnya rasa keterikatan dan keseriusan pada pekerjaan; (3) guru kurang mampu memanfaatkan sarana dan prasarana; (4) sarana prasarana masih kurang memadai untuk menunjang proses pembelajaran; (5) Program kerja guru yang belum terlaksana dengan baik. Melihat pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Tujuan penelitian ini, selain untuk mendeskripsikan juga ingin menganalisis tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru.

⁷Hendra, R., Faizah, H., & Gimin, G. (2023). Efektivitas Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Daring di Sekolah Menengah Pertama (SMP) IT Al-Birru Kota Pekanbaru. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03).

⁸Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja.

⁹Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43-60.

¹⁰Saugadi, S. (2020). Efektivitas kinerja guru bersertifikasi. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 2(1).



Melihat tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah dalam tingkat efektivitas kinerja guru di sekolah. Untuk memudahkan pencapaian tujuan dalam penelitian ini, penulis merumuskan tiga rumasan masalah sebagai berikut; (1) bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah Dasar Negeri 145 Seluma; (2) bagaimana tingkat kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 145 Seluma; dan (3) bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 145 Seluma. Ketiga pertanyaan tersebut dibahas secara mendalam pada bagian berikut.

Metodologi

Penelitian tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru. Menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi Penelitian Lokasi dalam penelitian yang dilakukan adalah Sekolah Dasar Negeri 145 di Kelurahan Sengkuang Jaya Kecamatan Seluma Barat Kota Seluma. Fokus Penelitian (1) Peran Kepala Sekolah sebagai pendidik; menciptakan iklim sekolah yang kondusif, dan memberikan dorongan dan nasehat kepada warga sekolah; (2) Peran kepala sekolah sebagai manajer; memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan guru dan pegawai dalam setiap kegiatan sekolah; (3) Peran kepala Sekolah sebagai administrator; mengelola administrasi, dan mengelola keuangan; (4) Peran kepala Sekolah sebagai supervisor; melakukan pengawasan dan pengendalian, menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan; (5) Peran kepala sekolah sebagai pemimpin; memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga

kependidikan, dan membuka komunikasi dua arah; (6) Peran kepala sekolah sebagai innovator; memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif; (7) Peran kepala Sekolah sebagai motivator; memberikan motivasi kepada para guru dan pegawai, dan mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dokumen, arsip, laporan, evaluasi, buku ilmiah dalam penelitian ini penelitian narasumber dilakukan melalui Teknik purposive sampling. Orang yang menjadi informan dalam penggunaan teknik ini adalah Kepala Sekolah dan guru SDN 145 Seluma. Teknik pengumpulan data adalah penelitian kepustakaan (*Library research*), penelitian lapangan (*Field work research*), Observasi, dan studi dokumen. Analisis data menggunakan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yaitu; (1) pengumpulan data; (2) penyederhanaan data (*Data Reduction*); (3) penyajian data (*Data Display*); dan (4) penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*). Selanjutnya pengecekan keabsahan diata dilakukan dengan melakukan triangulasi, kemudian dianalisis melalui 5 (lima) langkah yaitu deskriptif atau summary, repleksi dan interpretasi, komparasi dan aksi.¹¹

Pembahasan

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru meliputi; (1) sebagai pendidik; (2) sebagai manajer; (3) sebagai administrator; (4)

¹¹Huberman, M. (1990). Linkage Between Researchers and Practitioners: A Qualitative Study. *AmericanEducationalResearchJournal*, 27(2), 363-391.
<https://doi.org/10.3102/00028312027002363>



sebagai administrator; (5) sebagai supervisor; (6) sebagai pemimpin; (7) sebagai innovator; dan (8) sebagai motivator.¹² Pertama, Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 145 Selama menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif itu adalah lingkungan sekolah yang nyaman, tertib, dan adanya toleransi antara kepala sekolah, guru, pegawai, dan para siswa. Iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata. Diperkuat dengan hasil observasi yang telah penulis lakukan, bahwa di SDN 145 Selama sudah memperlihatkan tingkat kenyamanan atau iklim sekolah yang cukup baik, terlihat hubungan dan interaksi antar warga sekolah sudah terjalin dengan baik dan harmonis. Namun jika dilihat dari segi fisik, dan iklimnya masih belum kondusif. Sarana dan prasarana belum mendukung untuk terciptanya sekolah yang efektif karena fasilitas fisik sekolah memiliki pengaruh yang besar dalam penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Menjalankan peran sebagai pendidik tidaklah semudah yang dibayangkan, selain berupaya untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif, kepala sekolah sebagai pendidik juga harus dapat memberikan dorongan dan nasehat kepada seluruh warga sekolah khususnya para guru agar dapat meningkatkan kinerja kerja mereka. Diperkuat lagi hasil penelitian Joewono (2002) menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah memiliki berbagai peranan yang dibutuhkan untuk menangani

orang-orang yang berbeda, dan keadaan yang berbeda pula baik dari segi kemampuan maupun efisiensi, bertindak strategis, penyelenggara perubahan pendidikan, dan titik berat pada sumber daya manusia.¹³

Kedua, Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer. Kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Sipir sebagai kepala sekolah, selalu berusaha untuk mementingkan kerjasama dengan guru atau pihak lain dengan selalu mengadakan pertemuan atau memusyawarahkan setiap kegiatan sekolah agar dapat terjalin kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru. Selalu bekerjasama dengan wakil-wakilnya, juga dengan para guru di sekolah. Meningkatkan kekompakan dan kebersamaan yang terjalin di sekolah serta selalu memusyawarahkan hal-hal yang memang harus dikerjakan bersama, bekerjasama tidak selalu berarti harus melakukan setiap kegiatan secara bersama-sama. Namun melakukan kegiatan sesuai dengan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama juga merupakan bentuk kerjasama. Selain harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama. Diperkuat dengan hasil observasi yang telah penulis lakukan yaitu kepala sekolah sebagai manajer, menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar-mengajar dan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya. Diperkuat oleh Mulyasa

¹²Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.

¹³Joewono. 2002. Pokok - Pokok Kepemimpinan Abad 21. Balai Pustaka. Jakarta. Hal 150.



(2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer.¹⁴

Ketiga, Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai administrator mampu menerapkan kemampuannya dalam tugas-tugas operasionalnya. Sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah SDN 145 Seluma, terkait pengelolaan tugas-tugas operasionalnya, sebagai berikut: (1) Pengelolaan kurikulum (berusaha menguasai garis besar program pengajaran untuk tiap kelas, menyusun program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah, dan mengkoordinir program non kurikuler); (2) Pengelolaan administrasi peserta didik (perencanaan dan penyelenggaraan murid baru, pembagian murid dalam kelas-kelas, perpindahan dan keluar masuknya murid-murid (mutasi), mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, dan pengaturan masalah absensi); (3) Pengelolaan administrasi personalia (penyelenggaraan urusan berhubungan dengan penyeleksian, kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian guru atau staf sekolah, pembagian tugas guru maupun staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, penerapan kode etik jabatan); (4) Pengelolaan administrasi sarana dan prasarana (perencanaan dan pengadaan inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi fasilitas sekolah, usaha melengkapi fasilitas pemeliharaan sekolah); (5) Pengelolaan administrasi kearsipan (pengelolaan administrasi surat masuk dan surat keluar,

pengelolaan administrasi surat keputusan, pengelolaan penyusunan arsip penting); dan (6) Pengelolaan administrasi keuangan (masalah gaji guru dan staf sekolah, penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah, dan usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan Manajemen keuangan yang baik sangat diperlukan. Diperkuat juga oleh Mulyana (2007) menyebutkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai administrator.¹⁵

Keempat, Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dimaksudkan untuk meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap guru-guru dan personel lain untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SDN 145 Seluma sebagai bentuk pengawasan kepada guru yaitu dengan kunjungan kelas. Kunjungan kelas dilakukan sewaktu-waktu dan secara tiba-tiba datang untuk mengamati guru yang sedang mengajar. Kunjungan kelas tanpa pemberitahuan seperti ini memiliki sisi positif dan sisi negatif. Sisi positifnya, kepala sekolah dapat mengetahui keadaan yang sesungguhnya sehingga dapat menentukan bantuan yang diperlukan guru. Sedangkan sisi negatifnya, guru menjadi bingung, karena mereka berprasangka bahwa pekerjaan dinilai, bagi guru yang kurang senang dikunjungi beranggapan bahwa kepala sekolah datang untuk mencari kesalahan saja, sehingga mengakibatkan timbulnya hubungan yang kurang baik antara guru dan kepala sekolah. Selain melakukan pengawasan dan pengendalian, sebagai supervisor yang baik kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan menyusun, melaksanakan program supervisi pendidikan,

¹⁴Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.

¹⁵Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.



dan memanfaatkan hasilnya. Diperkuat oleh Mulyasa (2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai supervisor.¹⁶

Kelima, Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memberikan petunjuk dan pengawasan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala Sekolah SDN 145 Seluma selalu berusaha untuk memberikan bantuan kepada guru dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang diharapkan, mampu menyelesaikan masalah yang dialami, seperti berikut: (1) Guru yang belum berpengalaman; (2) Guru yang bekerja kurang efektif; (3) Guru yang mempunyai kelemahan pribadi; dan (4) Guru yang kurang rajin. Selain memberikan petunjuk dan arahan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya guru. Seperti; (1) Pemberian motivasi; (2) Pemberian bimbingan melalui supervise; dan (3) Pemberian insentif. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, sebagai seorang pemimpin kepala sekolah juga selalu membuka komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah adalah komunikasi yang berlangsung dan setara antara atasan dan bawahan yang tentu memberikan suasana yang demokrasi. Seperti halnya di SDN 145 Seluma, menurut hasil wawancara Kepala Sekolah Bapak Sipir beranggapan bahwa komunikasi memiliki peran penting dengan kinerja guru di sekolah. Diperkuat oleh Mulyana (2007)

menjelaskan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader.¹⁷

Keenam, Kepala sekolah berperan sebagai inovator, dan motivator dengan memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 145 Seluma, yaitu mempraktikkan tentang yang dipidatoken, melaksanakan komitmen, memenuhi janji, bertindak sesuai ucapan, dan melakukan yang dikatakan. Kepala Sekolah berpendapat bahwa disiplin adalah indikator penting keteladanan seseorang. Kepala sekolah datang lebih awal dari para guru dan pegawai, dan menunggu para siswanya datang di depan sekolah. Indikator kapasitas diri sebagai teladan atau panutan terlihat pada disiplin kepala sekolah berpakaian, memelihara kebersihan diri, menunaikan kewajiban beribadah kepada Tuhan, tingkat kehadiran di sekolah, datang tepat waktu, cara memanfaatkan waktu di sekolah, cara berkomunikasi yang santun, dan menghargai semua orang. Diperkuat hasil observasi, bahwa kepala sekolah SDN 145 Seluma sudah menunjukkan kapasitas dirinya sebagai teladan di sekolah. Sebagai inovator, kepala sekolah juga dituntut untuk dapat mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif di sekolah, menerapkan model pembelajaran langsung atau pembelajaran kontekstual yaitu model pembelajaran yang lebih berpusat kepada guru dan lebih mengutamakan strategi pembelajaran efektif guna memperluas informasi materi ajar, sebagai bentuk innovator kepala sekolah.¹⁸ Kepala sekolah sebagai motivator dengan

¹⁶Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.

¹⁷Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.

¹⁸Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.



memberikan motivasi kepada para guru dan pegawainya. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah menjelaskan bahwa mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi guru dan pegawai di sekolah antara lain: (1) Tempatkan bawahan pada bidang sesuai dengan kemampuan dan minatnya; (2) Memberi kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang; (3) Memberikan hadiah atau imbalan jika guru berprestasi; dan (4) Memuji atau mengakui bila guru tersebut memang memiliki ide atau gagasan yang patut dikagumi. Diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan penulis Kepala Sekolah SDN 145 Seluma mengungkapkan bahwa beliau memberikan motivasi kepada guru dengan memberikan hadiah berupa baju atau bingkisan-bingkisan kepada guru yang berprestasi. Dalam *punishment*, kepala sekolah mengaku bahwa beliau jarang sekali memberikan hukuman atau sanksi kepada guru dan pegawai di sekolah. Beliau hanya menegur guru yang bersangkutan untuk tidak mengulangi kesalahannya lagi, dan apabila guru tersebut masih melakukannya maka diberikan surat peringatan. Pengaturan lingkungan fisik dan suasana kerja juga dapat memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.¹⁹

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta

komitmen dalam melaksanakan tugas.²⁰ Sebagaimana Muspawi, M. (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru juga merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru ditentukan oleh empat factor yaitu; (1) lingkungan; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan (4) karakteristik pekerjaan.²¹ Kinerja guru merupakan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, dijelaskan bahwa kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan.²² Kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah tingkat seseorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan

¹⁹Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.

²⁰Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).

²¹Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.

²²Khairiah, Akbarjono, Zubaedi, Mus Mulyadi, & Irsal. (2023). Misperceptions of Leadership in Education Management in the Metaverse Era. *Migration Letters*, 20(6), 465-481. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3498>



menindaklanjuti hasil pembelajaran.²³ Oleh karena itu, kinerja guru tidak lain adalah kemampuan guru menampilkan atau mengerjakan tugas guru.

Kinerja guru terlihat pada perilaku guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru sebagaimana diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pasal 1, ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan keprofesionalannya. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pedagogic sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini, meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.²⁴ Berbagai upaya telah dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu; (1) membina kinerja guru; (2) mengawasi kinerja guru; (3) memberikan motivasi; dan (4) mengevaluasi kinerja guru.²⁵ Upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui melihat ketercapaian program, sasaran, maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru, kinerja guru, prestasi dan perkembangan

siswa, catatan kelas, silabus dan RPP guru, media dan metode yang digunakan guru, serta jika ada guru yang mengalami kendala kemudian dicarikan solusinya.²⁶ Peningkatan kinerja guru terus dilakukan baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan local, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana prasarana pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan.²⁷

Namun, kinerja guru belum efektif. Sebagaimana hasil penelitian Kartowagiro, B. (2011) menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) belum baik, dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik. Seperti menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran, membuat modul dan media pembelajaran, kompetensi sosial dan kepribadian, membimbing siswa, penulisan artikel, penelitian, dan membuat karya ilmiah,²⁸ oleh karena itu, kinerja guru belum efektif. Efektivitas kinerja guru adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Efektivitas Kinerja Guru

²³Khairiah, K. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Di Provinsi Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 19(1), 91-110.

²⁴Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219-229. <https://doi.org/10.24246/j.k.2016.v3.i2.p219-229>

²⁵Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.

²⁶ Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>

²⁷Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).

²⁸Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).



Peran kepemimpinan kepala sekolah meliputi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin memberi petunjuk dan pengawasan, sebagai inovator dan sebagai motivator.²⁹ Peran kepemimpinan kepala sekolah dibahas secara rinci sebagai berikut; (1) Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai pendidik. Kepala sekolah langsung turun tangan dalam setiap kegiatan pembelajaran, terutama dalam penggunaan waktu belajar secara efektif, seperti memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditentukan serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien dalam pembelajaran. (2) Kepala sekolah berperan sebagai manajer dengan selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolahnya, melalui penyusunan program penyetaraan guru-guru yang memiliki kualifikasi DII/DIII agar mengikuti penyetaraan S1, mengikutsertakan guru seminar dan pelatihan, mengadakan kegiatan KKG Sekolah, meningkatkan kesejahteraan guru. (3) Kepala sekolah sebagai administrator, seperti manajemen keuangan sekolah terdapat rangkaian aktivitas terdiri dari perencanaan program sekolah, perkiraan anggaran dan pendapatan yang diperlukan dalam pelaksanaan program, pengesahan dan penggunaan anggaran sekolah. (4) Kepala sekolah berperan sebagai supervisor. Seperti kegiatan yang berurusan dengan perbaikan dan peningkatan proses dan hasil pembelajaran di sekolah. Program supervisi terdiri kegiatan awal dan akhir tahun ajaran, kegiatan bulanan, kegiatan mingguan, dan kegiatan harian. (5) Kegiatan awal tahun ajaran biasanya menetapkan rencana

pendidikan atau pengajaran untuk tahun ajaran berjalan meliputi rencana kerja tahunan, dan buku pelajaran. Kegiatan akhir tahun ajaran biasanya berupa penyelenggaraan ujian akhir, dan evaluasi pelaksanaan KBM. Kegiatan bulanan biasanya berupa laporan bulanan yang dikumpulkan setiap tanggal 29 sampai tanggal 2. Kegiatan mingguan biasanya berupa kegiatan upacara bendera, senam pagi, atau kegiatan penyelesaian surat-surat di hari Sabtu. Kegiatan harian biasanya berupa pemeriksaan daftar hadir guru. (6) Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin sebagai petunjuk dan pengawas. (7) Kepala Sekolah berperan sebagai motivator, melalui mengatur lingkungan fisik, dan mampu mengatur suasana kerja.

Tingkat efektivitas kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja yang menjadi bawahannya, dengan demikian manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas kinerja guru. Efektivitas kinerja guru di sekolah yaitu kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai sehingga kesulitan pula dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, serta kendala dalam sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung. Untuk meningkatkan efektivitas kerja seorang guru, maka terlebih dulu harus menanamkan sifat efektif dalam bekerja tersebut di dalam diri guru yang bersangkutan. Sehingga motivasi sangat diperlukan terutama motivasi dari dalam diri masing-masing guru. Dan tugas kepala sekolah lah untuk memotivasi guru dan pegawainya di sekolah agar mereka dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Dan

²⁹Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.



salah satu faktor yang juga mendukung efektivitas kerja dalam proses pembelajaran yaitu sarana dan prasarana. Dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2007 dijelaskan mengenai ketentuan sarana dan prasarana di dalam sebuah SD/MI, yang sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut: 1. Ruang kelas 2. Ruang perpustakaan 3. Laboratorium IPA 4. Ruang Pimpinan 5. Ruang Guru 6. Tempat Beribadah 7. Ruang UKS 8. Jamban 9. Gudang 10. Ruang Sirkulasi 11. Tempat bermain/berolahraga. Dari ketentuan diatas, maka SDN 145 Seluma dapat dikatakan belum memiliki prasarana yang lengkap. SDN 145 Seluma tidak memiliki tempat beribadah, memiliki gedung laboratorium namun tidak dipakai dan di alih fungsikan sebagai ruang serba guna atau terkadang menjadi gudang.

Kesimpulan

Kepemimpinan Kepala Sekolah SDN 145 Seluma berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin memberi petunjuk dan pengawasan, sebagai inovator dan sebagai motivator. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memberikan dorongan dan nasehat kepada warga sekolah. Iklim sekolah dari segi fisik belum kondusif karena sarana dan prasarana yang belum mendukung. Kepala sekolah berperan sebagai manajer dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan mereka dalam setiap kegiatan sekolah. Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam penataran dan KKG, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah berperan sebagai administrator dengan mengelola administrasi

dan keuangan sekolah. Kepala sekolah melaksanakan 6 tugas operasionalnya, dan merencanakan RAPBS. Kepala sekolah berperan sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan pengendalian, serta menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan. Kepala sekolah memberikan pengawasan dengan kunjungan kelas, dan menyusun program supervisi yang terdiri dari kegiatan awal dan akhir tahun, bulanan, mingguan, dan akhiran. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, dan membuka komunikasi dua arah. Kepala sekolah meningkatkan kemauan dengan motivasi berupa hadiah dan pujian, serta membuka komunikasi dua arah dengan kerjasama. Kepala sekolah berperan sebagai inovator dengan memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah memberikan teladan disiplin kepada warga sekolahnya, namun belum dapat mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah berperan sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru dan pegawai, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan hadiah dan pujian, namun belum sepenuhnya dapat mengatur lingkungan dan suasana kerja. Sedangkan tingkat efektivitas kinerja guru masih sebagian besar guru belum efektif, kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah SDN 145 Seluma yaitu kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai, dan kendala dalam sarana dan prasarana.

Sehingga dapat disarankan; (1) Kepala Sekolah agar dapat meningkatkan atau mengoptimalkan kompetensi dirinya dalam melaksanakan peranan kepemimpinan



di sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru; (2) Bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja kerjanya terutama dalam penggunaan metode dan media pembelajaran yang tentu saja disesuaikan dengan kondisi sekolah, dan lebih termotivasi lagi untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif; (3) Bagi Dinas Pendidikan agar dalam melaksanakan seleksi Kepala Sekolah adalah benar-benar dicari Kepala Sekolah yang mempunyai kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah; dan (4) Bagi stakeholder dalam hal ini pemerintah, masyarakat, ataupun para orang tua murid, agar dapat ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian respon yang positif terhadap Kepala Sekolah. Dalam hal ini dapat berupa partisipasi orang tua dalam kehadiran dirinya dalam rapat yang diadakan secara rutin di sekolah, atau menjalin komunikasi secara intensif apabila memang terdapat masalah

Daftar Pustaka

- Alim, A. N. (2017). Pengaruh Penghayatan Etika Profesi terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(01), 59-70.
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1-11. Retrieved from <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/435>
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43-60.
- Hendra, R., Faizah, H., & Gimin, G. (2023). Efektivitas Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Daring di Sekolah Menengah Pertama (SMP) IT Al-Birru Kota Pekanbaru. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03).
- Huberman, M. (1990). Linkage Between Researchers and Practitioners: A Qualitative Study. *American Educational Research Journal*, 27(2), 363-391. <https://doi.org/10.3102/00028312027002363>
- Joewono. 2002. Pokok - Pokok Kepemimpinan Abad 21. Balai Pustaka. Jakarta. Hal 150.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219-229. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). The effects of university leadership management: efforts to improve the education quality of state institute for Islamic studies (IAIN) of Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 239-266.
- Khairiah, K., & Zakaria, Z. (2019, April). Organizational Culture and the Improvement of Teacher Performance. In *International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2018)* (pp. 250-253). Atlantis Press.



- Khairiah, K. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Di Provinsi Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 19(1), 91-110
- Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja.
- Khairiah, Akbarjono, Zubaedi, Mus Mulyadi, & Irsal. (2023). Misperceptions of Leadership in Education Management in the Metaverse Era .*Migration Letters*, 20(6), 465–481. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3498>
- Khairiah, K. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Di Provinsi Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 19(1), 91-110.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal 105.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.
- Saugadi, S. (2020). Efektivitas kinerja guru bersertifikasi. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 2(1).
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu*

Pendidikan, 4(4), 291-296.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>