

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDI DUABLOLONG KECAMATAN ILE BOLENG

Maria Rosario Biti Tupen¹⁾

¹Mahasiswa Program Studi Pendidikan Keagamaan Katolik
Sekolah Tinggi Pastoral Reinha Larantuka

Email: santybiti@gmail.com

Hermania Bhoki²⁾

²Dosen STP Reinha Larantuka

Email: srcarolasmg@gmail.com

Alfonsus Mudi Aran³⁾

³Dosen STP Reinha Larantuka

Email: alfonsaran@stpreinha.ac.id

ABSTRAK

Kinerja Guru di SD Inpres Duablolong Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur perlu ditingkatkan agar terwujudnya kualitas pendidikan. Salah satunya adalah melalui kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI Duablolong. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik interview, observasi dan dokumentasi. Teknik analisisnya menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan teknik penarikan kesimpulan. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Inpres Duablolong, Desa duablolong Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur pada bulan Februari sampai Mei 2023. Subjek penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari 3 orang guru wali kelas, mantan kepala sekolah dan kepala sekolah yang menjabat saat ini. Studi ini mengatakan peran kepala sekolah di SD Inpres Duablolong telah menjalankan tugasnya dengan baik untuk membantu meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah di SD Inpres Duablolong menjalankan peran kepemimpinannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, dan motivator dengan baik. Peran yang dijalankan oleh kepala sekolah belum terlihat secara optimal. Oleh sebab itu, kepala sekolah hendaknya membuat program baru untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen penting dalam membangun bangsa. Menurut Baharun, ruang lingkup keberhasilan pembangunan Negara-negara maju di dunia adalah untuk menghasilkan populasi terdidik pada tingkat yang memadai, maka fokus Negara-negara ini yaitu meningkatkan mutu pendidikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan nasional (Yansyahy, 2022: 227-234). Dalam ajaran Gereja Katolik juga mengajarkan tentang adanya pendidikan yang termuat dalam Garvissium Educationis (GE) bahwa:

“Pendidikan merupakan hak bagi semua orang dengan mendorong, putera-putri Gereja yang berjiwa besar untuk menyumbangkan upayahnya dalam segala bidang pendidikan, terutama dengan tujuan, memastikan bahwa materi pendidikan dan pendidikan yang sesuai dapat di akses secepat mungkin oleh semua orang, dimanapun, kapanpun di seluruh dunia (KWI, 2021).

Dari defenisi diatas, sangat jelas terlihat bahwa pendidikan adalah unsur utama yang mampu membawa transformasi di berbagai sektor kehidupan termasuk peningkatan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan SDM sangat penting diupayakan agar mencapai tingkat keberhasilan dan kemajuan di era generasi emas 2045 dan pada masa selanjutnya (Kalangi et al. 2021: 74-89).

Guru merupakan unsur paling penting dalam pendidikan dan menjadi aktor utama serta garda terdepan dalam penyelenggaraan proses pendidikan yang menciptakan dan memapah peserta didik menjadi pribadi yang memiliki sumber daya yang berkualitas (Asbari et al. 2020: 227-234). Peran dan kedudukan guru dalam pendidikan menuntut guru untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah (Suryani, Arief, dkk 2021: 26). Kinerja guru adalah keunggulan guru dalam menjalankan

tugasnya selama kegiatan, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah sebagai bentuk akuntabilitas dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik (Deke, 2020: 62). Guru berkinerja dapat ditinjau dari kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya baik pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan (Iwuoha, 2020: 15-103). Kinerja guru bagus akan menghasilkan siswa dengan prestasi belajar yang unggul, sedangkan kinerja guru buruk akan menghasilkan siswa dengan prestasi belajar yang rendah (Sudirman et al. 2020: 125-35).

Berdasarkan observasi awal di lapangan melalui wawancara, peneliti menemukan permasalahan sebagai berikut: kinerja guru di SDI Duablolong masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah (2023) menyatakan:

Rendahnya persiapan seorang guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran dan tanggung jawab akan tugas dan kewajiban yang harus dijalankan. Hal ini lebih sering ditemukan dan dapat menjadi penghambat bagi kinerja guru yaitu pada bagian kedisiplinan guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran. Pada umumnya guru wali kelas maupun guru mata pelajaran harus menyiapkan administrasi akademik berupa RPP untuk ditandatangani kepala sekolah agar kepala sekolah dapat mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan guru dan siswa dalam ruang kelas. Namun yang terjadi pada realitanya banyak guru yang tidak memberikan RPP untuk ditandatangani kepala sekolah dan langsung masuk dalam ruang kelas. Selain itu, guru-guru pada umumnya masih menggunakan metode ceramah dan bercerita dan

belum menggunakan metode-metode yang menarik lainnya.

Mantan kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Sebagian kinerja guru di SDI Duablolong belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum mampu dalam mengelola kelas dengan baik. Pada umumnya guru-guru di dalam pembelajaran hanya menggunakan metode cerama, diskusi dan penugasan yang bersifat monoton dan tidak menarik.”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa guru bekerja seadanya tanpa target kinerja yang harus dicapai. Guru memang melaksanakan tugas mengajar dan pengelolaan kelas dengan baik akan tetapi masih penggunaan metode yang sama tanpa tanggung jawab menjadikan peserta didik memiliki pemahaman yang memadai terhadap materi ajar sehingga nantinya tidak dapat memiliki prestasi belajar yang optimal dan memiliki wawasan ilmu yang terbatas. Fakta diatas menggambarkan bahwa kinerja guru di SDI Duablolong masih rendah. Karena itu, kinerja guru di sekolah tersebut masih perlu ditingkatkan oleh diri sendiri dan orang lain. Pihak lain yang turut berjuang dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran agar guru dapat terpacu menjadi guru berkinerja tinggi.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai pengaruh pada peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah tergantung pada peran dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kinerja guru, dapat secara bijaksana mengelola, mempengaruhi dan memotivasi kepada guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya diterapkan secara tepat dalam mengarahkan seluruh kegiatan proses

pembelajaran di sekolah agar kinerja guru dapat meningkat (Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003).

Semakin efektif pemimpin sekolah maka semakin efektif pula kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik (Ardiana 2017: 14–23). Abu Nasrah dkk, mengatakan bahwa pemimpin sekolah yang adalah kepala sekolah tidak dapat meningkatkan kinerja guru (Abu Nasra dan Arar 2020: 186–202). Demikian juga *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) Pada tahun 2015, mengatakan bahwa

:
“*Principals in Indonesia need support to develop the skill that will enable them to play their role in managing teacher induction, performance assessments and appraisals; the monitoring, promoting, and sanctioning of teachers; the dissemination of information about teacher performance; and accountability for overall school performance.*” Kondisi yang dikemukakan oleh OECD tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah belum mampu menjalankan perannya sebagai kepala sekolah dengan baik di Indonesia sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja guru (Lumban Gaol 2018: 66-73).

Kinerja dalam organisasi merupakan respons keberhasilan dan tidaknya harapan organisasi yang telah ditetapkan, sebagai “*output drive from processes, human or otherwise*” atau keluaran dari suatu proses (Suryani, Arief, 2021: 26), juga terkait dengan tingkat pelaksanaan tugas oleh seseorang menggunakan kemampuan yang dimiliki dan batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan kelompok (Juniarni et al., 2022: 39–50). Dari definisi yang ada maka sintesis kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan elemen terpenting dalam menciptakan proses pendidikan yang efektif, terutama dalam mengembangkan nilai kedisiplinan dan kualitas prestasi siswa (Asustina, 2022: 67-157). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan proses mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas secara optimal serta penilaian hasil belajar siswa (Rorimpandey, 2020: 7-15). Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan peserta didik hingga mencapai tingkat kematangan dan kedewasaan (Yansyahy, 2022: 227-234). Dengan demikian kinerja guru merupakan kemampuan kerja guru untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi pada lembaga pendidikan, melalui pencapaian hasil belajar peserta didik yang optimal.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor penyebab penurunan kinerja adalah 1) Faktor internal individu, 2) Faktor eksternal organisasi dan 3). Faktor Lingkungan. Masalah internal individu berupa kelemahan intelektual, kelemahan psikis, kelemahan fisik, penurunan motivasi, faktor kelemahan pribadi, kekurangan keuangan, persiapan jabatan, dan orientasi nilai. Faktor eksternal organisasi berupa kondisi keluarga, kondisi ekonomi, perubahan teknologi dan serikat pekerja. Faktor lingkungan berupa fasilitas dan peralatan yang tidak memadai, ruang kelas yang penuh sesak, jam kerja ekstra dan hubungan yang tidak sehat dengan teman sebaya dan pengurus (Mulyani, Meirawan, dan Rahmadani, 2020: 67-157). Artinya, faktor pengaruh kinerja guru tidak hanya dari faktor internal masing-masing guru saja, namun

masih banyak faktor lain seperti faktor eksternal organisasi termasuk gaya kepemimpinan, dan faktor lingkungan yang juga sangat berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan sebagai fungsi manajemen sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan secara umum merupakan suatu proses dimana seseorang membimbing dan mengendalikan. Sedangkan secara lebih spesifik, pengertian kepemimpinan adalah sesuatu yang terkandung dalam kepribadian seseorang yang mengarahkan sekelompok orang lain untuk meniru atau mengikuti pemimpin tersebut karena kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain agar mereka melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan kelompok mana pun (Okoroji, Anyanwu, dan Ukpere, 2014: 93-180).

Model kepemimpinan dalam Gereja Katolik terdapat dalam dokumen Lumen Gentium Art. 18 tentang susunan hirarki Gereja bahwa:

Untuk melindungi dan terus meembangkan umat Allah, Kristus Tuhan mengadakan dalam Gereja-Nya aneka pelayanan, dengan tujuannya adalah kesejahteraan seluruh Tubuh. Bagi para klerus, yang mempunyai kekuasaan kudus, melayani saudara-saudaranya mereka sehingga semua yang bergabung dalam Umat Allah, dan karena itu memiliki martabat Kristiani yang sejati, dapat bekerja sama dengan bebas dan benar untuk mencapai tujuan ini dan dengan demikian mencapai keselamatan (R. Hardawiryana 2017: 28)

Dokumen tersebut menunjukkan bahwa Konsili mengajarkan tentang Yesus Kristus sebagai Gembala Kekal yang telah mendirikan

dan memimpin GerejaNya melalui para rasul turun-temurun sampai akhir zaman.

Kepemimpinan mengacu pada kemampuan dan kemauan orang untuk menghasut, memotivasi, mengajak, memberi bimbingan, dan mengarahkan ketika ada orang atau kelompok menerima pengaruh tersebut, mereka melakukan sesuatu yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2022: 18). Oleh karena itu seorang pemimpin harus berusaha menciptakan suasana yang sesuai, pasti, nyaman, damai, dapat diterima, tenang dan bersemangat dalam bekerja untuk anggota sekolah sehingga mereka dapat melakukan aktivitas belajar dengan baik, dapat memperbaiki kesalahan, untuk mencapai tujuan yang ada.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah adalah tokoh kunci atau penentu kesuksesan lembaga sekolah (Wiyono, 2018: 705–25). Kepala sekolah dapat diartikan sebagai “ seorang guru fungsional yang diberi tugas tambahan untuk menjalankan sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat berlangsungnya interaksi antara guru pemberi pelajaran dan siswa penerima pelajaran (Ariana, 2016: 1-23). Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemauan dan ketekunan untuk memotivasi, mengajak, membimbing dan mengarahkan seluruh pemangku kepentingan sekolah demi kepentingan kemajuan sekolah (Mulyani, Meirawan, dan Rahmadani 2020: 279-292). Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis karena bertanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh komponen dan sistem sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus memiliki sejumlah keterampilan tertentu yaitu keterampilan kepribadian, manajemen, kewirausahaan, dan pembinaan agar dapat menjalankan fungsi sebagai kepala sekolah (Permendiknas nomor 13 tahun 2007).

Kinerja pembelajaran guru dapat di tingkatkan apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi terhadap tugas yang ada. Tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, maka mereka tidak mampu melaksanakan tugas pendidikan, pelatihan, bimbingan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap siswa secara maksimal. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran harus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya (Gaol, 2018: 66- 73). Peran kepala sekolah meliputi pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (Hotima dan Sa'diyah, 2022: 24-44).

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dapat dilakukan melalui; menekankan pada peningkatan keterampilan guru, mengalokasikan dana yang cukup untuk meningkatkan kinerja guru, memberikan bimbingan profesional kepada guru, budaya organisasi harus diciptakan, pembaharuan dan keunggulan, memberi penghargaan kepada pendidik berprestasi atau mencapai hasil yang unggul. (Setiyadi dan Rosalina, 2021: 75-84)

Berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDI Duablolong Kecamatan Ile Bolong Kabupaten Flores Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SDI Duablolong dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tujuan memperoleh data rinci mengenai wilayah penelitian yang diteliti. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu peristiwa-peristiwa yang telah terjadi, sedang berlangsung dan telah terjadi pada masa lampau secara bertahap. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini memberikan gambaran melalui wawancara (terstruktur, terbuka, atau tertutup). Pendekatan deskriptif kualitatif yang digunakan peneliti bertujuan untuk memperoleh wawasan mengenai peran kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI Duablolong.

Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari informasi dari kepala SDI Duablolong yang bertugas saat ini, mantan kepala SDI Duablolong dan guru-guru SDI Duablolong. Sedangkan

Data sekunder berasal dari buku pelajaran, dokumen, dan internet. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Tempat penelitian di SDI Duablolong, Desa Duablolong, Kecamatan Ile Boleng, Kabupaten Flores Timur. Periode penelitian adalah bulan Februari sampai dengan Mei 2023. Subjek penelitian ini adalah peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI Duablolong. Sedangkan Subjek penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari 3 orang guru wali kelas II, IV dan V, kepala sekolah lama, dan kepala SDI Duablolong saat ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Adapun proses pelaksanaan penelitian yakni, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap penulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala SDI Duablolong dalam meningkatkan Kinerja Guru

Peran kepala sekolah sangat kompleks dan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja pembelajaran guru dapat ditingkatkan jika kepala sekolah sebagai pemimpin mampu mendorong guru untuk benar-benar meningkatkan kinerjanya dan berkomitmen tinggi terhadap tugasnya. Tanpa dukungan dasar dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, guru tidak akan mampu menunaikan tugas pendidikan, pelatihan, bimbingan dan pengembangan potensi guru secara optimal. Oleh karena itu peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja guru (Lumban Gaol, 2018: 66- 73).

Keberhasilan sekolah dapat diukur menggunakan tujuh peran kepemimpinan yang meliputi sebagai berikut (Hotima dan Sa'diyah, 2022: 24-44).

Kepala Sekolah Sebagai Educator

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pemimpin sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan sosialisasi IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka) serta pelatihan lain yang mendukung peningkatan kinerja guru. Pemimpin sekolah juga mempunyai komitmen dan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk ditandatangani sebelum memasuki kelas, menetapkan jadwal supervisi dan menyelenggarakan program pengembangan kinerja dengan melakukan berbagai kegiatan termasuk menyelenggarakan pelatihan komputer bagi guru yang tidak mahir dalam menggunakan komputer.

Untuk memenuhi peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik dalam meningkatkan kompetensi guru, seorang pemimpin pendidikan harus memiliki strategi kepemimpinan. Strategi yang dimaksud adalah kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada semua anggota, memberikan semangat kepada seluruh tenaga kependidikan, dan menetapkan strategi belajar yang asyik (Rusdiana, 2018: 231-236).

Penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Artinya kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung dan menyenangkan bagi semua orang sekolah, termasuk guru, staf dan siswa. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menciptakan iklim sekolah yang mendukung : 1) Melalui komunikasi dan kerjasama, 2) Melalui fasilitasi bimbingan, 3) Melalui pemberian dorongan, 4) Melalui model pembelajaran yang menarik (Ideswal, Yahya, dan Alkadri 2020: 460-466).

Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemimpin SDI Duablolong diketahui memperkuat tenaga kependidikan melalui kolaborasi dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dengan mengikuti seminar dan pelatihan serta melakukan kegiatan sosialisasi dalam rangka program merdeka belajar, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan keterlibatan guru-guru dalam kegiatan intra dan ekstrakurikuler. Selain itu, kepala sekolah mendukung para guru dan menawarkan mereka kesempatan untuk melanjutkan perkuliahan bagi guru-guru yang belum menyelesaikan studi sarjana, tes P3K, atau mengikuti tes CPNS, tes PPG.

Secara keseluruhan, kewajiban bagi guru untuk mengikuti MGMP dan terlibat dalam kegiatan intrakurikuler dan

ekstrakurikuler dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan, kolaborasi, keterlibatan, dan pengembangan keterampilan tambahan. Ini juga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pengakuan bagi guru-guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Fatmawati, Hasbi, dan K. 2020: 369-383).

Ini menunjukkan bahwa kepala SDI Duablolong sungguh sadar akan perannya sebagai manajer di sekolah tersebut, karena Ia selalu mendukung dan memberikan kesempatan kepada guru-guru mengikuti segala bentuk kegiatan, pelatihan sekalipun tidak termuat dalam program kerja tahunan sekolah. Erus Rusdiana menamai tipe kepemimpinan seperti ini merupakan tipe pemimpin dinamis (Jusrin et al. 2022: 37-47).

Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Berdasarkan hasil penelitian dan studi dokumentasi dengan kepala sekolah SDI Duablolong menunjukkan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai administrator, kepala sekolah mampu mencatat dan mengelola administrasi. Berdasarkan hasil studi dokumentasi, diketahui bahwa kepala sekolah memiliki data-data administrasi yang lengkap tentang data-data kesiswaan yang terdiri dari data siswa masuk dan siswa keluar perbulan, data tahunan dan jumlah keseluruhan siswa per tahun, kepala sekolah memiliki data-data administrasi kepegawaian, administrasi sarana prasarana, administrasi kearsipan berupa dokumentasi tentang kegiatan-kegiatan interen dan eksteren sekolah, dan juga memiliki data-data administrasi keuangan dana BOS. Hal ini diperkuat oleh Stefanus Laga Molo (2023), bahwa soal administrasi kepala SDI Duablolong sangat tertib, pengeluaran sekecil apapun harus dibukukan dan apapun yang terjadi setiap hari di sekolah kepala sekolah selalu menuliskannya dalam buku hariannya.

Hal ini dipertegas oleh Johanin Johari, bahwa untuk menunjang produktivitas serta

keberlangsungan suatu sekolah, kepala sekolah juga harus memahami tugasnya sebagai administrator. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan mengelola program, mengelola administrasi peserta didik, menginventarisasi sarana prasarana, dan memahami keuangan (Pehans dan Nulis 2015).

Dari hasil analisis data diatas peneliti menyimpulkan bahwa pengadministrasian di SDI Duablolong sangat tidak diragukan karena sangat rapi dan terstruktur. Sekalipun berdiri sejak tahun 1977 data-data sekolah baik yang berhubungan dengan kesiswaan, keuangan, kepegawaian dan lain sebagainya semuanya teradministrasi dengan baik dan lengkap.

Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Berdasarkan hasil analisis data peneliti menunjukkan bahwa kepala sekolah SDI Duablolong sudah menjalankan program supervisi secara rutin sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati yaitu tiga bulan sekali. Program ini secara implementasi dijalankan dengan baik. Supervisi yang dijalankan berupa supervisi administrasi dan supervisi akademik. Setelah melakukan supervisi dan mengetahui sejauh mana pemahaman pendidik, dari situ kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi.

Tujuan dari supervisi yang dilakukan di SDI Duablolong adalah untuk membantu guru mengatasi permasalahan yang ditemui selama kegiatan belajar mengajar dan bukan untuk mengkritik guru tetapi untuk mencari solusi atas permasalahan atau kekurangan yang diamati dalam supervisi (Kepala sekolah SDI Duablolong). Dengan demikian, dapat dikatakan proses penerapan kepala sekolah sebagai pengawas sudah maksimal.

Apabila seorang kepala sekolah mampu melakukan supervisi dan pengendalian yang efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar dan kependidikan, maka akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap meningkatkan mutu pendidikan di

sekolah. Beberapa dampak yang akan terjadi antara lain: 1) Peningkatan kinerja guru, 2) Peningkatan efektivitas pembelajaran, 3) Pemantauan dan evaluasi program pendidikan, 4) Peningkatan akuntabilitas dan tanggung jawab, 5) Peningkatan reputasi sekolah (Fitri, 2019).

Dari hasil observasi dan analisis data di atas peneliti menyimpulkan bahwa kepala SDI Duablolong telah memenuhi perannya sebagai pengawas dengan baik. Pengawasan yang teratur dan berkelanjutan menghasilkan iklim pembelajaran di sekolah sangat efektif dan kondusif, guru hadir tepat waktu, jam pelajaran selalu diisi, dan siswa menjadikan sekolah sebagai rumah mereka.

Kepala Sekolah Sebagai Leader

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepala sekolah SDI Duablolong memenuhi peran kepemimpinannya. Agar dapat berorientasi pada tugas, kepala sekolah memberikan delegasi atau kepercayaan kepada guru untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang dilaksanakannya

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah menciptakan visi dan misi Lembaga, seringkali memberikan bimbingan dan arahan serta instruksi yang berguna bagi para guru dan telah melakukan inovasi-inovasi demi kemajuan sekolah SDI Duablolong.

Jika seorang kepala sekolah sebagai pemimpin mampu membuat visi dan misi yang jelas untuk lembaga, serta memberikan bimbingan, arahan, dan instruksi yang berguna bagi para guru, ini memiliki dampak positif pada kinerja mereka. (Fatmawati, Hasbi, dan K. 2020: 64-75) dampak yang mungkin terjadi akan terjadi: 1) Kepemimpinan yang terarah, 2) Peningkatan motivasi, 3) Peningkatan kualitas pengajaran, 4) Pengembangan profesional, 5) Kolaborasi yang lebih baik

Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa di bawah kepemimpinan mantan kepala sekolah SDI Duablolong, kepala sekolah banyak memberikan bukti fisik untuk mendukung terciptanya proses belajar mengajar yang kondusif, khususnya dengan memfasilitasi berbagai sarana prasarana yang mendukung proses pembelajaran di sekolah.

Sedangkan dalam kepemimpinan kepala sekolah baru SDI Duablolong, memang belum ada bukti fisik yang dibuat di sekolah karena barusan beberapa bulan menjalankan tugasnya, akan tetapi sudah ada perubahan yang dibuat kepala sekolah baru, yakni adanya perubahan peraturan yang semakin maju pada tingkat kedisiplinan dalam hal berpakaian, kedisiplinan waktu dan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru teladan.

Peran kepemimpinan kepala sekolah juga sangat mempengaruhi label suatu sekolah. Salah satunya adalah peran inovatif kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu melakukan berbagai reformasi di sekolah, seperti mengembangkan model pembelajaran dan perubahan strategi pembelajaran (Kadarsih et al. 2020:194-201).

Dari hasil analisis data di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengelola SDI Duablolong melaksanakan perannya sebagai inovator dengan baik. Kepala sekolah lama maupun kepala sekolah baru SDI Duablolong telah melakukan banyak perubahan untuk lembaga SDI Duablolong berupa bukti fisik, maupun dalam segi peraturan. Namun, kepala sekolah SDI Duablolong belum memiliki inovasi terbaru dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Berdasarkan hasil penyajian data terlihat bahwa kepala sekolah SDI Duablolong dalam perannya sebagai motivator antara lain memberikan dukungan kepada seluruh warga sekolah, memfasilitasi kegiatan, menciptakan

iklim yang kondusif dengan menjalin hubungan baik dengan seluruh anggota sekolah. Selain itu kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dengan memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang mencapai hasil memuaskan. Penghargaan tersebut tidak hanya memotivasi penerimanya, tetapi juga menginspirasi anggota komunitas sekolah lainnya untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Menjadi pendukung dalam kesulitan guru dilakukan kepala sekolah dengan cara hadir untuk mendukung guru ketika mereka mengalami kesulitan, baik dalam hal pembelajaran, manajemen kelas, atau masalah pribadi. Mereka menyediakan wadah untuk berbagi, memberikan saran, dan mencari solusi bersama. Dengan mendengarkan dan menunjukkan perhatian, kepala sekolah memberikan dukungan penting dalam memperkuat kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah yang berperan sebagai motivator di sekolah mempunyai peranan penting dalam memperkuat semangat, kepercayaan diri dan motivasi guru. Dengan melaksanakan tugas ini dengan baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi seluruh warga sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDI Duablolong meningkatkan kinerja guru dengan memenuhi peran kepemimpinannya sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, dan motivator. Namun kepala sekolah belum memiliki inovasi terkini dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membuat program baru untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengubah peraturan agar guru dapat lebih disiplin dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran, memberikan kesempatan kepada guru untuk menjalani pelatihan komputer

dengan lebih optimal dan teratur sehingga guru dapat menciptakan pembelajaran yang lebih menarik lagi.

Berdasarkan temuan penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDI Duablolong, peneliti ingin memberikan saran yang mungkin mejadi masukan bagi kepala sekolah, guru dan koordinator wilayah. Usul saran yang menjadi masukan peneliti berupa:

Pertama, Kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi, dan menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik, namun akan lebih baik lagi bila kepala sekolah mengembangkan program, terutama peran inovator dalam meningkatkan kinerja guru karena belum ada inovasi baru yang dapat dilakukan dalam memperbaiki kinerja guru.

Kedua, Guru dapat meningkatkan kinerjanya menjadi guru yang lebih profesional dan hendaknya terus memperkuat kerjasama dengan kepala sekolah, antar sesama guru serta terus menyelaraskan visi dan misi kepala sekolah yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru dan mutu lembaga pendidikan.

Ketiga, Koordinator wilayah dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah, kiranya dapat menyusun jadwal program kerja secara sistematis untuk dapat mengunjungi sekolah - sekolah di wilayah binaannya secara berkala untuk memantau, mengevaluasi kinerja kepala sekolah. Hasil evaluasi dapat dijadikan acuan dalam kegiatan pelatihan atau lokakarya untuk peningkatan kualitas peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, Titin Eka. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17 (02): 14-23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.

Ariana, Riska. 2016. "The Principal's

Leadership In Developing The Religious Values In SMA Negeri 1 Jatiroto." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan* 1: 1-23.

Asbari, Masduki, Innocentius Bernarto, Rudy Pramono, Agus Purwanto, Dylmoon Hidayat, Ardian Sopa, Virza Utama Alamsyah, Pierre Senjaya, Miyv Fayzhall, dan Mustofa. 2020. "The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees." *International Journal of Advanced Science and Technology* 29 (3): 6724-48.

Deke, Oktavianus. 2020. "Pengaruh Kinerja Guru Biologi Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya." *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: e-Saintika* 4 (1): 62. <https://doi.org/10.36312/e-saintika.v4i1.205>.

Fatmawati, Hasbi Hasbi, dan Nurdin K. 2020. "Dampak Implementasi Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS Terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri di Palopo." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 9 (3): 369-83. <https://doi.org/10.58230/27454312.53>.

Fitriani, Fitri. 2019. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8 (1): 730-43. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v8i1.415>.

Gaol, Lumban. 2018. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5 (1): 66-73.

Hotima, Hosiyatun, dan Halimatus Sa'diyah. 2022. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Al-Falah." *Nusantara Journal of Islamic Studies* 3 (1): 24-44. <https://doi.org/10.54471/njis.2022.3.1.24-44>.

Ideswal, Yahya Yahya, dan Hanif Alkadri, Ideswal. 2020. "Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah

- Dasar.” *Jurnal Basicedu* 4 (2): 460–66. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>.
- Iwuoha, Jude Chukwunyere. 2020. “Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities ISSN: 2706 – 8242 www.ereseearchjournal.com Vol.” *Covid-19: Challenge to SDG and Globalization* 2 (III): 103–15.
- Juniarni, Anwar Sa’dullah, Ahmad Luviadi, Devi Pramitha, dan Nikma Nikma Citra. 2022. “Principal’s Strategy in Improving Teacher Performance.” *Jurnal Prajaiswara* 3 (1): 39–50. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i1.41>.
- Jusrin, Kamaruddin Kamaruddin, Saepudin Mashuri, dan Rusdin Rusdin, Jusrin. 2022. “Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu.” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1 (2): 37–47. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1219>.
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, dan Eka Asih Febriani. 2020. “Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2 (2): 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>.
- Kalangi, Wolter Weol, Jeane Tulung, dan Hedy Rogahang, Santi. 2021. “Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah: Kasus Indonesia.” *Jurnal Internasional Dunia Ilmu Sosial* 3 (2): 74–89.
- KWI. 2021. “Dokpen KWI NO.23b.” *Departemen Dokumentasi dan Penerangan Konferensi Waligereja Indonesia (KWI)*, no. 23.
- Nasra, Muhammed, dan Khalid Arar. Abu. 2020. “Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception.” *International Journal of Educational Management* 34 (1): 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>.
- Mulyani, Heni, Danny Meirawan, dan Annisa Rahmadani. 2020. “Increasing school effectiveness through principals’ leadership and teachers’ teaching performance, is it possible?” *Cakrawala Pendidikan* 39 (2): 279–92. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>.
- Mulyasa. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Okoroji, L. I., O. J. Anyanwu, dan Wilfred I. Ukpere. 2014. “Impact of leadership styles on teaching and learning process in Imo state.” *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5 (4): 180–93. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p180>.
- Pehans, dan Untuk Nulis. 2015. “Jurnal Internasional Manajemen Ritel & Distribusi Machine Translated by Google.”
- Tuti, Bernadeta. 2023. “Wawancara Tentang Kinerja Guru.”
- Hardawiryana, R. 2017. *Dokumen Konsili Vatikan II Lumen Gentium*. Jakarta: Obor.
- Rusdiana, Erus. 2018. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 2 (1): 231–36. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/1829>.
- Laga Molo, Stefanus. 2023. “Wawancara Tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator.”
- Sudirman, Acai, Darwin Lie, Sherly Sherly, dan Edy Dharma. 2020. “The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019.” *International Journal of Business Studies* 3 (3): 125–35. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>.
- Sukestiyarno. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan, disiapkan untuk kalangan Mahasiswa S1/S2/S3 Semua Jurusan Bidang Pendidikan*. Semarang: Unnes.
- Suryani, Eneng, Zainal Abidin Arief, dan Kurniati. 2021. “Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Madrasah Ibtidaiyah

- Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi.” *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10 (1): 26. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v10i1.3994>.
- Widdi H. F. Rorimpandey. 2020. *Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Media Press.
- Wilhelmina Bribin Bala. n.d. “Wawancara Tentang Kinerja Guru.”
- Wiyono, Bambang Budi. 2018. “The effect of self-evaluation on the principals’ transformational leadership, teachers’ work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement.” *International Journal of Leadership in Education* 21 (6): 705–25. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>.
- Yansyahy, Medi. 2022a. “Efektivitas Manajemen Kinerja Guru di Pelaksanaan Pembelajaran Siswa.” *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature (JCELL)* 1 (4): 227–34.
- . 2022b. “Efektivitas Manajemen Kinerja Guru di Pelaksanaan Pembelajaran Siswa” 1 (4): 227–34.
- Yuli Asustina. 2022. “Teacher Professionalism and Principal Supervision’s Impact on Teacher Performance.” *PPSDP International Journal of Education* 1 (1): 157–67.