

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 92
KENDARI**



TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

IRMAYANTI

NIM. 2021040201003

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KENDARI
PASCASARJANA

Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Telp/Fax (0401-3193710)
E-Mail: pascasarjana.iainkendari@gmail.com Website: iain-kendari.ac.id

PENGESAHAN MUNAQASYAH TESIS

Tesis dengan judul: "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 92 Kendari*" yang ditulis oleh saudari **Irmayanti** dengan NIM: 2021040201003, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Kendari telah diujikan dalam sidang **Munaqasyah Tesis** di Pascasarjana IAIN Kendari, hari/tanggal: Kamis, 13 Juni 2023 M/ 24 Dzulqa'dah 1444 H pada pukul 10.00-11.15 dan telah diperbaiki sesuai dengan koreksi dan saran Tim Penguji sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

TIM PENGUJI :

Dr. Akib, M.Pd.

(Ketua Penguji)

Dr. Ros Mayasari, M.Si, M.Pd.

(Sekretaris)

Dr. Masdin, M.Pd.

(Penguji)

Dr. Mansyur, M.Pd.

(Penguji Utama)

Kendari, 09 Juli 2023

a.n. Direktur,



MW
Dr. Laode Abdul Wahab, M.Pd.
NIP. 197608202003121003

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa segala informasi dalam tesis dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 92 Kendari” di bawah bimbingan Dr. Masdin, M.Pd dan Dr. Ros Mayasari, S. Ag., M.Si telah diperoleh dan disajikan sesuai dengan peraturan akademik dan kode etik IAIN Kendari. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Semua sumber rujukan yang digunakan dalam tesis ini telah disebutkan di dalam daftar pustaka. Dengan penuh kesadaran saya menyatakan bahwa tesis ini hasil karya saya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan duplikat, tiruan, plagiasi, dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Kendari, 10 Agustus 2023
Mengetahui,

A 10000 Rupiah revenue stamp (Meter Tempel) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METER TEMPEL', and '99.070AIX546230556'. The signature is written in black ink over the stamp.

Irmayanti
NIM. 2021040201003

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Kendari, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irmayanti
NIM : 2021040201003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenis Karya Tesis : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Kendari Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 92 Kendari” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Kendari berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Kendari, 10 Agustus 2023
Yang menyatakan,


Irmayanti
NIM. 2021040201003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur bagi Allah *Subhana'Wa'Ta'ala* Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada peneliti sehingga proposal ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam disampaikan kepada junjungan kita *rasulullah shallalaahu alaihi wasallam*, beserta keluarganya dan sahabat-sahabatnya serta pengikut-pengikutnya yang senantiasa berpegang teguh pada ajarannya yakni dinul islam.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa rampungnya proposal ini tidak lain adalah merupakan berkah Allah *Subhana'Wa'Ta'ala*, jerih payah peneliti serta dukungan maupun bantuan dari berbagai pihak yang turut terlibat didalamnya. Untuk itu melalui kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta karena dengan doa dan ketulusan hati mereka telah mengasuh dan membesarkan peneliti serta memberikan bantuan moral dan materil selama menempuh pendidikan hingga saat akan mengakhiri studi di perguruan tinggi sekarang ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis kepada:

1. Prof. Dr. Faizah Binti Awad, M.Pd, rektor IAIN Kendari yang telah mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya membina iain Kendari dengan penuh loyalitas yang tinggi.
2. Dr. La Ode Abdul Wahab, M.Pd, selaku Direktur Pascasarjana IAIN Kendari yang selalu mengembangkan kualitas Mutu Pascasarjana IAIN Kendari.
3. Dr. Akib, M.Pd sebagai ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus sebagai pembimbing kedua dalam penulisan proposal, beliau telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Kendari dalam penyelesaian penulisan proposal ini.

4. Dr. Masdin, M.Pd sebagai pembimbing pertama dalam penulisan proposal, beliau pun selalu mengarahkan dan membimbing peneliti dengan penuh keikhlasan sehingga membantu peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
5. Dr. Ros Mayasari, S. Ag., M.Si sebagai pembimbing kedua dalam penulisan proposal, beliau pun selalu mengarahkan dan membimbing peneliti dengan penuh keikhlasan sehingga membantu peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Mukadar, S.Pd. I, M. Pd. I, selaku Kasubag Pascasarjana IAIN Kendari yang telah banyak membantu segala hal teknis baik dalam pengurusan ujian maupun kebutuhan lain yang berkaitan dengan Pascasarjana
7. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana IAIN Kendari yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, motivasi, dan pelayanan akademik kepada penulis selama menempuh studi di Pascasarjana IAIN Kendari.
8. Ucapan terima kasih kepada suami tercinta AKP Cucu Sutarwan, S.H., M.H yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, semangat serta doa dan dukungan moril maupun materil yang tak terhingga kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Ucapan terima kasih kepada anak-anak saya tercinta yang selalu memberikan semangat dan mendukung serta mendoakan untuk kelancaran penyusunan tesis ini.
10. Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri 92 Kendari sebagai tempat dan objek penelitian
11. Teman-teman mahasiswa khususnya teman-teman dari program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan sumbangsinya kepada peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.

Akhirnya Allah *Subhana Wa'ta'ala* jualah peneliti serahkan, semoga mendapatkan ganjaran pahala disisinya. Aamiin.

Kendari, 09 Juli 2023



Irmayanti
NIM. 2021040201003

Abstrak

Irmayanti, NIM 2021040201003. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 92 Kendari. Pembimbing I: Dr. Masdin, M.Pd., Pembimbing II: Dr. Ros Mayasari, S. Ag., M.Si.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif interaktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, display dan verifikasi data. Pengecekan keabsahan data dilakukan melalui teknik perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Visionary dan kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (modelling). Kepemimpinan Visionary adalah kepemimpinan yang cenderung mengutamakan kerjasama tim dalam mencapai tujuan visi organisasi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas harian kepala sekolah dalam hubungannya dengan guru dan staff. Kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (modelling) adalah sikap dan perilaku kepala sekolah dalam memberikan contoh sebagai pemimpin dan dianggap panutan yang akan diikuti oleh staf dan guru. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan kepala sekolah terhadap waktu dan sikap kepala sekolah yang selalu mengingatkan guru dan staff untuk menyiapkan perangkat pembelajaran. Peran kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari adalah sebagai berikut: (1) Sebagai manajer kepala sekolah memberdayakan tenaga keguruan melalui kerja sama atau kooperatif dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). (2) Sebagai edukator Kepala sekolah memberikan kesempatan guru-guru untuk mengikuti kegiatan eksternal yang dapat menunjang keprofesionalannya. (3) Kepala sekolah sebagai administrator kepala sekolah bertanggung jawab atas segala kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. (4) Kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program sekolah. (4) Sebagai leader kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, disiplin, dan bertanggungjawab atas kepemimpinannya. (6) Sebagai motivator, kepala sekolah memberikan dorongan dan penghargaan dan apresiasi dan (7) Sebagai innovator, kepala sekolah menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Guru

Abstract

Irmayanti, NIM 2021040201003. Principal Leadership in Improving Teacher Performance at SD Negeri 92 Kendari. Advisor I: Dr. Masdin, M.Pd., Advisor II: Dr. Ros Mayasari, S.Ag., M.Si.

This research is a qualitative research using a phenomenological approach that aims to describe and analyze the leadership of the principal in improving teacher performance at SD Negeri 92 Kendari. The method used is an interactive qualitative method. Data collection was carried out by observation, interview and documentation techniques. Data analysis was carried out through data reduction, display and data verification. Checking the validity of the data was carried out through observation extension techniques, increased persistence and triangulation. The results of the study show that Visionary Leadership and leadership have a modeling function. Visionary leadership is leadership that tends to prioritize teamwork in achieving organizational vision goals. This can be seen from the principal's daily activities in relation to teachers and staff. Leadership that has a role model (modelling) is the attitude and behavior of the principal in setting an example as a leader and is considered a role model to be followed by staff and teachers. This can be seen from the discipline of the principal towards time and the attitude of the principal who always reminds teachers and staff to prepare learning tools. The leadership role of the principal of SD Negeri 92 Kendari is as follows: (1) As a manager the principal empowers teacher staff through cooperation or cooperation in order to realize the vision, mission and achieve goals by working through other people (their representatives). (2) As an educator, the principal provides opportunities for teachers to take part in external activities that can support their professionalism. (3) The school principal as administrator of the school principal is responsible for the smooth running of all work and administrative activities in his school. (4) The principal as a supervisor is manifested in the ability to compile and implement school programs. (4) As a leader the school principal has good communication skills, is disciplined, and is responsible for his leadership. (6) As a motivator, the principal provides encouragement and appreciation and (7) As an innovator, the principal provides various learning resources through the development of learning resource centers.

Keywords: Leadership, Teacher Performance

ملخص البحث

إرمايانتى (رقم التسجيل: ٢٠٢١٠٤٠٢٠١٠٠٣) القيادة الرئيسية تحسين أداء المعلم في المدرسة الابتدائية العامة ٩٢ كينداري. المشرف الأول: الدكتور مسدين, الماجستير, المشرفة الثاني: الدكتورة روس ماياساري, الماجستير.

هذا البحث هو بحث نوعي باستخدام منهج ظاهري يهدف إلى وصف وتحليل قيادة المدير في تحسين أداء المعلم في المدرسة الابتدائية العامة ٩٢ كينداري. الطريقة المستخدمة هي طريقة نوعية تفاعلية. تم جمع البيانات من خلال تقنيات المراقبة والمقابلة والتوثيق. تم إجراء تحليل البيانات من خلال تقليل البيانات والعرض والتحقق من البيانات. تم إجراء التحقق من صحة البيانات من خلال تقنيات تمديد الملاحظة ، وزيادة الثبات والتثليث. تظهر نتائج الدراسة أن القيادة الحكيمة والقيادة لها وظيفة النمذجة. القيادة الحكيمة هي القيادة التي تميل إلى إعطاء الأولوية للعمل الجماعي في تحقيق أهداف الرؤية التنظيمية. يمكن ملاحظة ذلك من خلال الأنشطة اليومية للمدير فيما يتعلق بالمعلمين والموظفين. القيادة التي لها نموذج يحتذى به (النمذجة) هي موقف وسلوك المدير في تقديم مثال كقائد وتعتبر نموذجًا يحتذى به يجب أن يتبعه الموظفون والمعلمون. يمكن ملاحظة ذلك من خلال انضباط المدير تجاه الوقت وموقف المدير الذي يذكّر دائمًا المعلمين والموظفين بإعداد أدوات التعلم. الدور القيادي لمدير في المدرسة الابتدائية العامة ٩٢ كينداري هو كما يلي: (١) كمدير ، يقوم المدير بتمكين المعلمين من خلال التعاون أو التعاون من أجل تحقيق الرؤية والرسالة وتحقيق الأهداف من خلال العمل من خلال أشخاص آخرين (ممثلهم) . (٢) كمعلم ، يوفر المدير فرصًا للمعلمين للمشاركة في الأنشطة الخارجية التي يمكن أن تدعم احترافهم. (٣) يكون مدير المدرسة كمسؤول عن مدير المدرسة مسؤولاً عن حسن سير جميع الأعمال والأنشطة الإدارية في مدرسته. (٤) يتجلى المدير كمشرف في القدرة على تجميع وتنفيذ البرامج المدرسية. (٤) كقائد ، يتمتع مدير المدرسة بمهارات اتصال جيدة ومنضبط ومسؤول عن قيادته. (٦) كمحفز ، يقدم المدير التشجيع والتقدير و (٧) كمبتكر ، يوفر المدير موارد تعليمية متنوعة من خلال تطوير مراكز مصادر التعلم.

الكلمات المفتاحية: القيادة ، أداء المعلم

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TRANSLITEASI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	21
1.1 Latar Belakang	21
1.2 Fokus Penelitian.....	31
1.3 Rumusan Masalah.....	31
1.4 Tujuan Penelitian	31
1.5 Manfaat Penelitian	32
1.6 Definisi Operasional	33
BAB II TINJAUN PUSTAKA	34
2.1 Teori Kepemimpinan	34
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	34
2.1.2 Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah	37
2.1.3 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	38
2.1.4 Jenis dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	50
2.1.5 Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	58
2.2 Konsep Kinerja Guru	61
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru	61
2.2.2 Indikator Kinerja Guru	64
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	66
2.2.4 Penilaian Kinerja Guru	69
2.3 Penelitian Relevan	71

BAB III METODE PENELITIAN	75
3.1 Pendekatan, Jenis, dan Metode Penelitian	75
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	75
3.3 Data dan Sumber Data	75
3.4 Teknik pengumpulan data.....	76
3.5 Teknik Analisis Data.....	78
3.6 Pengecekan Keabsahan Data	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	81
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	81
4.1.1 Profil SD Negeri 92 Kendari.....	81
4.1.2 Letak geografis	82
4.1.3 Visi dan Misi SD Negeri 92 Kendari	82
4.1.4 Sarana dan prasarana SD Negeri 92 Kendari	83
4.1.5 Data guru SD Negeri 92 Kendari	84
4.1.6 Data Peserta Didik SD Negeri 92 Kendari.....	84
4.2 Hasil Penelitian.....	84
4.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari	84
4.2.2 Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari	92
4.2.3 Kinerja Guru.....	111
4.3 Pembahasan.....	117
4.3.1 Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari.	117
4.3.2... Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari	122
4.3.3 Kinerja Guru.....	135
BAB V PENUTUP.....	138
5.1 Kesimpulan.....	138
5.2 Saran	139
DAFTAR PUSTAKA.....	141
Lampiran Dokumentasi.....	149

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Nama-Nama Kepala Sekolah SD Negeri 92 Kendari

Tabel 2. Sarana dan Prasarana SD Negeri 92 Kendari

Tabel 3. Inventaris Sekolah

Tabel 4. Data Guru SD Negeri 92 Kendari

Tabel 5. Data Peserta Didik SD Negeri 92

Tabel 6. Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelaminin

Tabel 7. Jumlah Berdasarkan Usia

Tabel 8. Jumlah Berdasarkan Agama

Tabel 9. Jumlah Berdasarkan Penghasilan Orang tua/Wali

Tabel 10. Jumlah Berdasarkan Siswa Berdasrkan Tinggakt Pendidikan

Tabel 11. Daftar Rombongan belajar SD 92 Kendari

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin penelitian

Lampiran 2. Surat Telah Selesai Meneliti

Lampiran 3 daftar dokumentasi

Lampiran 4 Pedoman Wawancara Kepemimpinan KS Untuk Kepala Sekolah

Lampiran 5 Pedoman Wawancara KS sekolah untuk Guru

Lampiran 6 Pedoman Wawancara Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 7 Pedoman Wawancara Peran Kepemimpinan KS untuk guru

Lampiran 8 Pedoman Wawancara Tentang Kinerja Guru

Lampiran 9 Daftar tabel

Lampiran 10 Dokumentasi

Lampiran 11 Biodata Peneliti

DAFTAR TRANSLITERASI

A. Transliterasi Arab ke Indonesia

1. Konsonan

<u>Konsonan</u>			Nama	Transliterasi	Nama	
Akhir	Tengah	Awal	Tunggal			
ا			ا	Alif	Tidak dilambangkan	
ب	ب	ب	ب	Ba	B/b	Be
ت	ت	ت	ت	Ta	T/t	Te
ث	ث	ث	ث	Ṣa	Ṣ/s	Es (dengan titik di atas)
ج	ج	ج	ج	Jim	J/j	Je
ح	ح	ح	ح	Ḥa	Ḥ/h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	خ	خ	خ	Kha	Kh/kh	Kadan ha
د			د	Dal	D/d	De
ذ			ذ	Ḍal	Ḍ/ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر			ر	Ra	R/r	Er
ز			ز	Zai	Z/z	Zet
س	س	س	س	Sin	S/s	Es
ش	ش	ش	ش	Syin	Sy/sy	Esdan ye
ص	ص	ص	ص	Ṣad	Ṣ/s	Es (dengan titik di bawah)

ض	ضـ	ضـ	ضـ	Dad	D/d	De (dengan titik di bawah)
ط	طـ	طـ	طـ	Ta	T/t	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ظـ	ظـ	ظـ	Za	Z/z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	عـ	عـ	عـ	'Ain	'	Apostrofterbalik
غ	غـ	غـ	غـ	Gain	G/g	Ge
ف	فـ	فـ	فـ	Fa	F/f	Ef
ق	قـ	قـ	قـ	Qof	Q/q	Qi
ك	كـ	كـ	كـ	Kaf	K/k	Ka
ل	لـ	لـ	لـ	Lam	L/l	El
م	مـ	مـ	مـ	Mim	M/m	Em
ن	نـ	نـ	نـ	Nun	N/n	En
و		وـ	وـ	Wau	W/w	We
هـ	هـ	هـ	هـ	Ha	H/h	Ha
ء			Hamzah	'	Apostrof	
ي	يـ	يـ	يـ	Ya	Y/y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda apostrof (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Vokal	Nama	Trans.	Nama
َ	<i>Fathah</i>	A/a	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I/i	I
ُ	<i>Dammah</i>	U/u	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Vokal Rangkap	Nama	Trans.	Nama
َـ	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai/ai	A dan I
َـ	<i>fathah dan wau</i>	Au/au	A danU

Contoh :

كَيْفَ	<i>Kaifa</i>
حَوْلَ	<i>Haula</i>

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Vokal Panjang	Nama	Trans.	Nama
اَ	<i>Fathah dan alif</i>	ā	a dan garis di atas
اِ	<i>Fathah dan <u>alif maqsūrah</u></i>		
يَ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dan garis di atas
وُ	<i>Ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ	<i>Māta</i>
رَمَى	<i>Ramā</i>
قِيلَ	<i>Qīla</i>
يَمُوتُ	<i>Yamūtu</i>

4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk ta marbūṭah (ة atau ة) ada dua, yaitu: ta marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan Ḍammah, transliterasinya adalah *t* sedangkan ta marbūṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah *h*. Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbūṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūṭah itu ditransliterasikan dengan *h*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	<i>Raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	<i>Al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	<i>Al-ḥikmah</i>

5. Syaddah

Huruf konsonan yang memiliki tanda *syaddah* atau [tasydid](#), yang dalam [abjad Arab](#) dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda).

Contoh:

رَبَّنَا	<i>Rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	<i>Najjainā</i>
الْحَقُّ	<i>Al-Ḥaqq</i>
الْحَجُّ	<i>Al-Ḥajj</i>
نُعِمُّ	<i>Nu‘ima</i>
عَدُوُّ	<i>‘Aduww</i>

Jika huruf ي bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah ī.

Contoh:

عَلِيّ	<i>‘Alī</i>
--------	-------------

عَرَبِيٌّ	'Arabī
-----------	--------

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam abjad Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh [huruf syamsiah](#) maupun [huruf qamariah](#). Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	<i>Al-Syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	<i>Al-Zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	<i>Al-Falsafah</i>
الْبِلَادُ	<i>Al-Bilād</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	<i>Ta'murūna</i>
-------------	------------------

النَّوْءُ	<i>An-Nau'</i>
شَيْءٌ	<i>Syai'un</i>
أُمِرْتُ	<i>Umirtu</i>

8. Lafz al-Jalālah

Lafz al-jalālah (lafal kemuliaan) “Allah” (الله) yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah ([hamzah wasal](#)).

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	<i>Dīnullāh</i>	بِاللَّهِ	<i>Billāh</i>
---------------	-----------------	-----------	---------------

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf *ft*.

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ	<i>Hum fi rahmatillāh</i>
---------------------------	---------------------------

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan :

SWT. : *Subhanahu Wata'ala.*

SAW. : *Sallallahu 'Alaihi Wa Sallam.*

A.S. : *'Alaihi al-Salam.*

H : *Hijrah.*

- M : *Masehi.*
- SM : *Sebelum Masehi.*
- L : *Lahir Tahun (Untuk orang yang masih hidup saja).*
- W : *Wafat Tahun.*
- Q.S./.....: 4 : *Qur'an, Surah.....ayat 4.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memberikan kontribusi sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang keluar dari krisis dan menghadapi dunia global. Investasi terbesar untuk mewujudkan kemandirian adalah pendidikan. Menurut Suwardana, investasi terbesar tersebut dapat diwujudkan dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam bidang pendidikan, mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor utama pembentukan pribadi manusia. Dimana melalui pendidikan maka seseorang akan menjadi pribadi yang kaya akan pengetahuan, sehingga mampu bersaing dengan bangsa lain (Ideswal, 2020)

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju dimana pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Khususnya guru sebagai tenaga pendidika di sekolah. Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut dengan kinerja guru. Sebagaimana disampaikan Glasman dalam Supardi, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dalam penilaian prestasi peserta didik, artinya semakin baik kinerja guru maka prestasi peserta didik akan semakin baik pula. (Ideswal, 2020)

Selain itu guru diposisikan sebagai garda terdepan didalam pelaksanaan proses belajar mengajar karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM yang profesional.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkeajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Fenomena kinerja guru di Sekolah Dasar pada umumnya yang peneliti temukan adalah guru kesulitan dalam pembuatan silabus dan rencana pembelajaran. Kurangnya kedisiplinan dalam memulai pembelajaran dikelas. Masih ada guru yang mendominasi kelas dalam proses pembelajaran. Guru yang kurang kreatif dalam memberikan materi pembelajaran. Sebagian guru yang belum memahami cara menggunakan kurikulum baru (Ideswal, 2020) dan bahkan kurangnya motivasi guru untuk mengajar serta kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. (Sya'roni, 2018) Untuk itu diperlukan kepemimpinan yang baik untuk mengarahkan dan mengontrol fenomena diatas agar tujuan pembelajaran dapat dicapai yang dialihkan kepada kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga satuan pendidikan sehingga kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Dalam penelitian lain menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempegaruhi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang khas yang meliputi: (a) Ciri pemimpin yang memiliki kepribadian yang disiplin dan memiliki antusiasme dalam mengembangkan sekolah berdasar pada pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. (b) Ciri atasan yang berorientasi pada tugas dan menekankan pada proses pelaksanaan tugas untuk ketercapaian hasil yang optimal. (c) Ciri bawahan yang mau berubah dan memiliki harapan dan kemauan tinggi untuk berkembang. (d) Persyaratan tugas dengan memberikan pengarahan mengenai kejelasan tugas terlebih dahulu. (e) Iklim organsiasi yang terbuka dengan pemberian penghargaan berupa pujian. (f) Perilaku dan harapan rekanan tidak memiliki pengaruh karena kepala sekolah tidak membentuk sebuah persahabatan (Rini, 2022). Sebagaimana temuan peneliti tentang faktor-

faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, diantaranya kedisiplinan, komitmen organisasi dan integritas, motivasi kerja, budaya kerja, *educational leadership*, supervisi kepala sekolah dan pengawasan kepala sekolah, kualitas mengajar, iklim organisasi sekolah, dan insentif serta gaya kepemimpinan (Ayu, 2022) dimana gaya kepemimpinan merupakan cara kepala sekolah bertindak, bersikap dan bekerja sama dengan guru sehingga dapat menjalankan peran akademik masing-masing sesuai dengan kebutuhan siswa. Semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Menurut pengamatan peneliti faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru adalah: *Pertama*, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya misalnya buku pelajaran yang sesuai kebutuhan siswa, ruang kelas yang memadai sesuai dengan kapasitas siswa karena dengan adanya fasilitas yang memadai maka proses belajar-mengajar akan berjalan secara efektif dan peran kepala sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah dapat terlaksana dengan baik sehingga mutu sekolah tetap terjaga kualitasnya dan masyarakat tidak ragu untuk menyekolahkan anak-anaknya ditempat tersebut. *Kedua*, kepala sekolah yang memiliki karakter yang tegas dan *to the point* dalam mengarahkan guru untuk bertindak dapat memberikan dampak yang positif karena kepemimpinan yang tegas dan pengarahan yang jelas akan berdampak pada guru yang memiliki kebiasaan tidak disiplin merasa takut dan akan menimbulkan dorongan kepada guru untuk segera menyelesaikan tugasnya.

Dalam studi kasus faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang di alami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundurnya sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungan

dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaanya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ideswal et.al dalam penelitiannya yang membahas tentang kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar diperoleh hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru karena peran kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap prestasi guru sehingga kualitasnya dalam mengajar akan meningkat. (Ideswal, 2020) Kemudian, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memahami karakteristik setiap guru sehingga seorang kepala sekolah memiliki cara yang khusus dalam melakukan pendekatan terhadap guru ketika terjadi suatu masalah atau kesulitan dalam proses menjalankan tugasnya ((Alya, 2021) Hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan bahwa dilihat dari gaya kepemimpinan indicator kesediaan kepala sekolah mendorong guru mengeluarkan ide/saran lebih tinggi daripada indicator lainnya sementara indikator yang paling rendah yaitu otoritas kepala sekolah memberikan kebebasan mengerjakan tugas (Zuldesiah, 2021)

Demikian pula beberapa penelitian yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu juga iklim sekolah memiliki kontribusi yang positif terhadap kemajuan kinerja guru, kepala sekolah yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, (Ideswal, 2020) gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas, stabilitas emosi kepala sekolah yang baik, ketegasan kepala sekolah dalam mengambil keputusan, keterampilan keterampilan kepala sekolah dalam mengajar, (Abidin, 2021) keterampilan sosial kepala sekolah, dan pengetahuan kepala sekolah terhadap relasi. Isu yang diangkat dari berbagai penelitian ini terjadi karena adanya kinerja guru yang tidak terlaksana dengan baik, misalnya: guru yang belum paham cara mengolah nilai peserta didik menggunakan kurikulum baru, guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, guru yang membuat perangkat

pembelajaran pada saat tertentu saja, guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran, guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, Kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran sering menggunakan metode ceramah, (Lestari, 2016) guru yang mementingkan kepentingan pribadinya dari pada menjalankan tugasnya sebagai seorang guru, guru yang malas mengajar, guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Jenis pendekatan penelitian pada penelitian-penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan pengumpulan data berupa angket dan dokumentasi sehingga diperoleh hasil bahwasannya penyebab isu-isu kinerja guru yang tidak kompeten adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menjalankan fungsi dan perannya yang diimplementasikan dalam bentuk aksi sehingga produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan mutu sekolah.

Berdasarkan uraian di atas untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar dalam bentuk penelitian kuantitatif dengan berbagai metode pengambilan data, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam yang berkaitan dengan hal tersebut dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 92 Kendari.

Berdasarkan observasi awal peneliti temukan bahwa kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari bahwa terdapat guru yang tidak menyediakan perangkat pembelajaran pada saat mengajar. Hal ini dinilai ribet dan ditambah lagi adanya tugas tambahan sebagai wali kelas serta kegiatan-kegiatan lain dimana guru kesusahan untuk membagi waktu untuk menyiapkan perangkat pembelajaran tersebut. Maksudnya adalah guru yang mengajar lebih dari dua kelas tidak lagi membuat perangkat pembelajaran untuk masing-masing kelas tersebut. Jadi, guru

hanya mengajar seperti biasa dan perangkat pembelajaran menyusul. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala sekolah yang menjalankan tugasnya sebagai supervisor:

“ iya, jadi guru-guru disini mengenai perangkat pembelajarannya seperti RPP, SILABUS, prota, prosem, saya menilai belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan bahkan ada yang acuh untuk menyediakan perangkat-perangkat itu padahal saya sudah tegur baik pada saat rapat atau secara pribadi untuk menyediakan atau melengkapi perangkat pembelajarannya karena sewaktu-waktu kita tidak tahu ada tim dari supervisi untuk mengecek semua, apalagi sekarang nanti sudah di depan sekolah baru bilang kalau mau ada supervisi di sekolah” (M. K.S SD Negeri 92 Kendari, 08 Juni 2022) wawancara langsung oleh peneliti.

Berdasarkan wawancara diatas disebutkan bahwa memang ada sejumlah guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran. Kepala sekolah kemudian lebih lanjut menjelaskan bahwa untuk mengatasi keadaan seperti ini kepala sekolah telah melakukan kegiatan berupa KKG (Kelompok Kerja Guru) dengan tujuan agar guru-guru lebih siap dan maksimal dalam melaksanakan pembelajaran dan tidak kaget pada saat tim supervisi datang ke sekolah untuk menilai perangkat pembelajaran guru-guru.

Sama halnya wawancara dengan salah satu guru di di SD Negeri 92 yang mengatakan bahwa:

“Sebenarnya itu guru-guru kita kesusahannya karena fasilitas pembelajaran masih kurang, sarana prasarannya masih kurang juga sama kelas juga kita masih pinjam kelas sebelah itupun kita masuk siang, kemudian untuk medianya jadi mau tidak mau kita sendiri yang harus menyiapkan media pembelajaran agar anak-anak tidak merasa bosan dan minat belajarnya siswa itu meningkat walaupun dengan keterbatasan yang ada, dengan adanya kekurangan itu kita juga sering mengadakan rapat supaya sarana dan prasarannya dilengkapi pada pengadaan barang sekolah untuk tahun-tahun selanjutnya. Kegiatan guru-guru di sekolah itu ada namanya KKG itu kelompok kerja guru, misalnya ada program yang mau dikerjakan jadi kita rundingkan atau sharing semua pada saat pertemuan KKG ini”. (H. Guru Bahasa Inggris di SD Negeri 92 Kendari, 08 Juni 2022) wawancara langsung oleh peneliti.

Keterbatasan yang dimaksud oleh guru diatas adalah kurangnya ruang belajar peserta didik yang merupakan komponen sarana dan prasaran yang masih harus diperhatikan dan segera untuk adakan karena setiap tahun ada penambahan peserta didik baru yang

membutuhkan ruang kelas yang memadai agar proses belajar mengajar efektif dan nyaman sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai. Adapun kegiatan yang dapat menunjang efektifitas pembelajaran dikelas yaitu dengan adanya diskusi atau sharing antar guru-guru baik itu seminar, workshop atau program KKG dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dikelas.

Demikian juga sama halnya yang dikatakan oleh wakil kepala sekolah di SD Negeri 92 yang mengatakan bahwa:

“Disini itu masih kurang RKB (ruang kelas baru) sedangkan setiap tahun ada penerimaan siswa baru. Jadi, ada yang melebihi kapasitas kelas, terus supaya siswa-siswa bisa belajar di kelas semua akhirnya siswa-siswa ada yang masuk siang karena tidak cukup kelas. Kadang itu kasian kita lihat mi siswa ta mengantuk mi kalau masuk siang, apalagi ini anak SD ” (S. Wakasek SD Negeri 92 Kendari 08 Juni 2022) wawancara langsung peneliti.

Salah satu penunjang efektivitas pembelajaran adalah kelengkapan sarana dan prasarana yang ada di sekolah, khususnya ruang kelas yang memadai sesuai dengan kebutuhan sekolah. Selain itu, perilaku atau sikap kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan bawahannya merupakan faktor yang paling penting untuk mewujudkan visi dan misi dari sekolah tersebut. Maka untuk mewujudkan visi dan misi suatu sekolah tentunya perlu adanya sikap yang tegas, disiplin dan tidak bertele-tele agar sekolah memiliki kualitas yang bermutu dimata masyarakat. Sebagaimana wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari yang mengambil sikap tersebut dalam kepemimpinannya:

“Lalu, kemudian kalau ada guru yang melakukan kesalahan atau mungkin terlambat datang di sekolah biasanya itu saya panggil diruangan saya, saya kasi teguran dulu. Tapi, kalau sudah tiga kali mi saya pasti saya kasi sanksi. Tapi selama ini belum ada yang sampai melakukan kesalahan yang parah sekali jadi masih teguran-teguran biasa. Kenapa saya kasi tegur supaya tidak terulang dan tidak dicontoh dengan guru-guru yang lain. Saya itu sebenarnya tidak suka juga mau tegur-tegur orang maksudnya sedikit-sedikit dipanggil di ruangan, terus saya lain-lain itu kalau saya lihat ada yang tidak sesuai dengan apa yang saya rencanakan. Kalau masalah kedisiplinan, saya kan pemimpin disini saya pasti yang dicontoh jadi saya harus datang tepat waktu misalnya. Sama juga dengan saya juga harus tegas untuk mengarahkan guru karena kalau tidak begitu kadang mereka tidak peduli maksud saya tidak peduli bagaimana tapi mungkin

sibuk juga karena ini sudah tugasnya juga sebagai kepala sekolah harus mengingatkan guru-guru apalagi masalah perangkat pembelajarannya tadi” (Murni, kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari 14 Juni 2022) wawancara langsung peneliti.

Sikap tegas dan disiplin yang dimiliki kepala sekolah di SD Negeri 92 Kendari yang ditunjukkan oleh kepala sekolah telah menunjukkan hasil yang kurang memuaskan bagi kinerja guru karena masih ditemukannya guru-guru yang lalai dalam memegang tanggungjawabnya sebagai pendidik. Seharusnya sikap tersebut dapat memberikan efek positif terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu, sarana dan prasarana belajar yang merupakan poin penting untuk mensukseskan terjadinya proses belajar mengajar dan untuk memberikan kepercayaan kepada masyarakat bahwa sekolah tersebut memiliki kualitas pendidikan yang layak untuk anak-anak mereka.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang kepala sekolah tidaklah mudah karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan bawahannya berupa perilaku yang bisa memberikan fasilitas yang memadai dalam mendukung tercapainya tujuan pembelajaran, ketegasan dan pengawasan seorang pemimpin harus lebih optimal lagi agar tidak ada lagi guru yang kecolongan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran serta motivasi atau dorongan kerjasama yang baik untuk menjalankan kinerjanya secara optimal dan maksimal agar sekolah yang dipimpinnya berkembang dan memiliki mutu yang berkualitas.

Melihat kepada pentingnya kepemimpinan, dan sangat menentukan dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja guru, maka penulis tertarik mengadakan penelitian ke dalam hal tersebut, karena masalah kepemimpinan merupakan masalah yang terbukti menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja guru maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 92 Kendari”**

1.2 Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari
2. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 92 Kendari

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, yang menjadi fokus masalah dalam penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari ?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 92 Kendari ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data, untuk dijadikan sebagai karya tulis yang baik, sedangkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari
2. Mendeskripsikan dan menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat Teoritis

- a) suatu penelitian pada dasarnya dilakukan dengan maksud ingin menyumbangkan hasilnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan,

meningkatkan kinerja guru atau mengembangkan sesuatu, serta untuk merespon positif terhadap idealisme yang ada kaitannya dengan fenomena di lapangan.

- b) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan bidang ilmu manajemen pendidikan Islam khususnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaktualisasikan dirinya sebagai seorang pemimpin yang menjadi teladan sekaligus meneladani guru dan siswanya untuk menjadi seorang yang berilmu pengetahuan dan berkarakter.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi sekolah

Dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengembangkan disiplin ilmu sekaligus untuk menambah literatur atau sumber kepustakaan terutama dalam bidang manajemen pendidikan Islam.

- b) Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan dan kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

1.6 Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dan lebih mengarahkan pembaca memahami judul proposal ini peneliti merasa perlu menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dimaksud adalah cara kepala sekolah dalam mengarahkan atau memberikan contoh kepada para guru dalam menjalankan dan meningkatkan tugas-

tugasnya sebagai seorang guru dan aplikasi dari tanggungjawab seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari.

2. Kepala sekolah yang dimaksud adalah pemimpin yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai *manajer, administrator, supervisor* dan *motivator* guna meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari.
3. Kinerja guru yang dimaksud adalah keterlibatan seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan di SD Negeri 92 Kendari.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

2.1 Teori Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sangat erat dengan seorang pemimpin, orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan visi dan misi sebuah organisasi. Seorang pemimpin selain harus mampu membuat visi, misi, dan tujuan organisasi yang dipimpinnya, juga harus mampu “mengalirkannya” dalam program baik yang berkala panjang atau rencana strategis (renstra) dan yang berkala pendek atau rencana operasional (renop). Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang seorang maupun kelompok, maju ke arah tujuan-tujuan tertentu dan mampu merealisasikan semua program yang telah digarap bersama dan dapat mensukseskan semua program tersebut. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader* yang artinya pemimpin. (Syafar, 2017) Kepemimpinan diartikan proses pelaksanaan tugas dan kewajiban seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang yang dipimpinnya. Lembaga pendidikan yang dipimpin Kepala Sekolah yang mendelegasikan kepemimpinannya kepada wakil Kepala Sekolah atau pejabat lainnya yang di bawahnya. (Nabila, 2020)

Kepemimpinan mempunyai arti yang sangat beragam, bahkan dikatakan pengertian kepemimpinan sama banyaknya dengan orang yang berusaha mengartikannya. Kepemimpinan sesuai dengan perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik. Kepemimpinan diartikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku,

pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, posisi di dalam administrasi, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan pengaruh. (Utaminingsih, 2014)

Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang mendatangkan kepada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apa yang dikehendakinya. (Khosyi'in, 2021)

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok. (Suarga, 2017) Kepemimpinan adalah pengaturan pimpinan dan menginspirasi untuk melakukan pekerjaan kepada sesuatu yang baru dan memajukan organisasi sekolah.

Pendapat tentang kepemimpinan, berbeda menurut sudut pandang penelitiannya. Namun ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan yakni memengaruhi orang lain untuk berbuat yang seperti pemimpin kehendaki. Unsur pengertian di atas mengandung adanya orang atau kelompok yang dipengaruhi, tindakan yang diharapkan, ada tujuan yang ingin dicapai, dan ada cara untuk mencapainya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai kepala sekolah mampu

menciptakan kegairahan kerja dan kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi, hasil belajar siswa meningkat. (Mahfud, 2021)

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin dalam konteks ini adalah kepala sekolah dalam mendayagunakan seluruh potensi dirinya dan wewenang yang diberikan kepadanya untuk memengaruhi orang atau kelompok lain dengan menggunakan strategi dan cara tertentu untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya perpecahan, tanggung jawab kepala sekolah sangat penting menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, semangat kerja guru tergantung kepala sekolah menciptakan kegairahan kerja.

1.1.2 Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah

Banyak para pakar, peneliti dan akademisi yang mencoba untuk memetakan atau memformulasikan tentang definisi dari kepemimpinan. Pada hakikatnya kepemimpinan adalah bentuk proses memengaruhi dan perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku pada proses perilaku memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan.

Menurut pendapat ahli kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang memainkan pengaruh atas orang lain dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktifitas mereka untuk mencapai sasaran yang dicanangkan. (Setiawan, 2020)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa, peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan merupakan proses-proses mempengaruhi, memotivasi, pengorganisasian aktivitas tersebut untuk mencari sasaran. Motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dengan kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan mencakup hubungan pemimpin dengan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru menuntut adanya pemimpin transformasional, yang memiliki gambaran masa depan sekolah yang ideal dan sekolah yang efektif, yang dapat memuaskan seluruh *stakeholder*. Mampu memobilisasi komitmen seluruh warga sekolah untuk mewujudkan bayangan sekolah yang ideal dan efektif serta memuaskan pelanggan tersebut menjadi sebuah kenyataan dan mampu melembagakan perubahan, jika sekolah melebihi keinginan, kebutuhan dan harapan pelanggannya. (Iskandar, 2013) Seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

1.1.3 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Berbicara tentang peran kepala sekolah terkait peningkatan kinerja, maka peran kepala sekolah diantaranya adalah:

1. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

1) Membangun Visi

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan. (Sagala, 2018)

Untuk mencapai apa yang dicita-citakan seorang pemimpin haruslah mempunyai visi atau pandangan yang jauh kedepan tentang arah dan gambaran masa depan seperti apa yang ingin dicapai. Kemudian dengan berlandaskan visi tersebut seorang pemimpin bergerak dan bekerja serta menggerakkan orang lain untuk bersama-sama mewujudkan apa yang dicita-citakan.

Sebuah visi haruslah sederhana dan idealistis, sebuah gambaran masa depan yang diinginkan, bukan sebuah rencana rumit yang memiliki sasaran kuantitatif dan langkah tindakan yang rinci. Visi tersebut harus menyerukan nilai-nilai, harapan dan idealisme dari para anggota organisasi dan para *stakeholder* lainnya yang dukungannya dibutuhkan (Juliansyah, 2018)

Menurut pendapat ahli bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Kepemimpinan sebagai

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Syadzili, 2019)

Visi tersebut merupakan landasan bagi sebuah organisasi untuk bekerja bersama-sama. Untuk itu dalam merumuskan visi harus dimintakan persetujuan dari berbagai pihak yang berkepentingan dalam organisasi tersebut.

Orang yang bertanggung jawab merumuskan visi adalah pemimpin melalui kinerja kepemimpinannya. Sebagian orang mengatakan bahwa tugas terpenting seorang pemimpin adalah membangun visi. Maksudnya disini adalah seorang pemimpin muncul dengan gambaran tentang kondisi masa depan yang ideal. Kemudian pemimpin akan menjelaskan visinya kepada para pengikut dan meyakinkan mereka untuk melakukan yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut. (NUR RAHMIN, 2021)

Pemimpin akan terus mensosialisasikan visinya kepada para bawahannya kemudian berusaha untuk menggerakkan dan terus memotivasi agar visi dari seorang pemimpin tersebut dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dengan baik.

Vision: the long term future desired state of an organization, usually expressed in a 7-20 years time frame. Often included in the vision statement are the areas that's organization needs to care about in order to succeed. The vision should inspire and motivate. Merujuk pada definisi tersebut tidak tepat jika berganti kepala sekolah, berganti pula visi sekolah yang dipimpinnya. (Saptori, 2022) artinya sekolah yang sudah menetapkan visinya sejak awal harus tetap berkomitmen terhadap visi tersebut meskipun kepala sekolahnya berganti karena masa fungsional jabatan yang telah habis akan tetapi kepala sekolah selanjutnya masih melanjutkan dan mewarisi visi yang mungkin belum bisa diwujudkan oleh pemimpin sebelumnya.

2) Perilaku Pemimpin

Selain visi, karakteristik atau perilaku seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi keberhasilan suatu kepemimpinan seseorang. Seorang kepala sekolah bersikap dalam kesehariannya menjadi panutan dan sumber inspirasi bagi bawahannya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah. (Zain, 2022)

- a. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik.
- b. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam tugasnya. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah.
- c. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana, dan sebagainya.
- d. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan peserta didik dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf, dan peserta didik, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, terhadap para guru, staf, dan peserta didik.
- f. Setiap orang dalam kehidupan organisasi maupun kelompok, merasa senang apabila kebutuhannya diperhatikan dadipenuhi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh mereka. (Syamsul, 2017)

Beberapa sikap yang harus dimiliki seorang kepala sekolah. Karena seorang pemimpin haruslah bisa memberikan kenyamanan kepada bawahannya sekaligus juga memberikan ketegasan sebagai bentuk pendidikan dalam rangka membina, mengajak, merangkul, dan mengayomi agar semua elemen dalam sekolah mempunyai kesamaan visi, misi, serta tujuan yang sama yaitu membentuk karakter siswa melalui proses yang namanya pendidikan.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Sebagai manajer, Kepala Sekolah harus mampu bekerjasama dan melalui wakil-wakilnya itu, atau apa yang populer disebut sebagai *a good manager is doing the things by other people*.

Manajer yang baik bekerja dengan dan melalui orang lain, tidak melulu dibelenggu oleh urusan teknis, apalagi mengerjakan sendiri nyaris semua tugas sekolah. Pekerjaan seorang manajer terdiri dari fungsi-fungsi yang berbeda namun saling berhubungan, yang secara bersama-sama merupakan proses manajemen. (Amrizal, 2018)

Proses manajemen bermuara pada upaya menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat unsur pengelolaan, dalam makna selalu melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan.

Peran kepala sekolah sebagai manajer pada suatu lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan, sebab lembaga sebagai alat mencapai tujuan organisasi di dalamnya berbagai macam pengetahuan, serta lembaga pendidikan yang menjadi tempat untuk membina, mendidik dan mengembangkan potensi SDM yang dimiliki. Untuk itu diperlukan manajer yang mampu merencanakan, mengorganisasikan,

melaksanakan, mengevaluasi agar lembaga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam makna selalu melibatkan orang lain:

1) Merencanakan

Perencanaan pendidikan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program pendidikan yang memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan pendidikan, kebijaksanaan dalam pendidikan, arah yang akan ditempuh dalam kegiatan pendidikan, prosedur, metode yang diikuti dalam usaha pencapaian pendidikan. (Munawir, 2021)

Dalam kerangka manajemen sekolah, perencanaan bermakna bahwa Kepala Sekolah bersama timnya harus berpikir untuk menentukan sasaran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya. Kegiatan itu lebih didasari atas metode, pemikiran logis, dan analitis ketimbang pada praduga (*intuitif*). Meskipun dalam kenyataan, perencanaan yang efektif memerlukan kemampuan intuitif dan daya analisis.

Porsi pemikiran strategis dari proses ini bersandar pada intuisi dan porsi analitis sangat sedikit. Perencanaan jangka panjang memerlukan keseimbangan diantara keduanya, sementara porsi perencanaan taktis sangat bersandar pada daya analitis. Intuisi terutama berfungsi sebagai pengecek dan penyeimbang. Untuk menjamin pencapaian hasil akhir, Kepala Sekolah harus berpijak pada data. (Prasetyo, 2020)

Rencana memberikan arah sasaran bagi organisasi dan mencerminkan prosedur terbaik untuk mencapai sasaran tersebut. Selain itu rencana memungkinkan:

- a. Sekolah dapat memperoleh serta mengikat sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuannya.

- b. Anggota organisasi dapat melanjutkan kegiatan-kegiatan secara konsisten dengan tujuan dan prosedur yang telah dipilih.
- c. Kemajuan ke arah tujuan dapat dipantau dan diukur, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil kemajuan tidak memuaskan. (Saputra, 2018)

2) Mengorganisasikan

Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasi-kannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Mengorganisasikan adalah suatu proses pengalokasian kerja, wewenang, dan sumber daya di kalangan anggota sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menentukan jenis program yang dibutuhkan dan mengorganisasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditentukan. (Kurnia, 2021)

Kepala sekolah harus dapat membimbing, mengatur, mempengaruhi, menggerakkan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan di lembaga persekolahan agar berjalan teratur, penuh kerjasama. Juga, lahirnya kegairahan guru dan siswa dalam melaksanakan proses mengajar dan belajar. Perencanaan dan pengorganisasian karenanya, berhubungan dengan aspek-aspek yang lebih abstrak. Sebaliknya kepemimpinan sangat konkret, karena kepemimpinan langsung berhubungan dengan orang-orang.

3) Menggerakkan

Menggerakkan (*actuating*) berarti merangsang anggota- anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. (Sari, 2020) Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala

sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah.

Pelaksanaan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan fungsi penggerak. Untuk keperluan ini, dibutuhkan orang-orang yang menggerakkan, pihak-pihak yang membimbing atau memimpin orang yang digerakkan. Tanpa adanya bimbingan, kegiatan dalam kerjasama akan berjalan secara tidak terkendali sehingga tidak sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi. Untuk menyelenggarakan fungsi penggerakan, pejabat pimpinan harus memiliki kelebihan atas bawahannya, baik dalam hal kecakapan, ketekunan, keuletan, pengalaman, maupun keadilan.

4) Mengawasi/mengendalikan

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan. (Husaini, 2019)

Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sekaligus melakukan tindakan-tindakan perbaikan apabila penyimpangan sudah terjadi dari yang sudah direncanakan.

Pengawasan sering berkonotasi tidak menyenangkan karena dianggap mengecam kebebasan dan pribadi, padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi yang berlebihan, mematikan kreativitas dan sebagainya yang akhirnya merugikan organisasi sendiri, sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumberdaya dan membuat

sulit pencapaian tujuan yang diharapkan. lain dari itu juga peran kepala sekolah terkait peningkatan kinerja, maka peran kepala sekolah diantaranya adalah:

a. Kepala sekolah sebagai educator

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalismenya, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya, pengalaman semasa menjadi guru, dan dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya penataran dan pelatihan yang pernah diikutinya.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. (Mufidah, 2017)

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Sebagai administrasi pendidikan, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipimpinnya seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengoordinasian dan pengarahan dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencakup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru, pemenuhan alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru, dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat yang semuanya ditujukan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pengajaran siswa. (Enas, 2018)

e. Kepala sekolah sebagai leader

Sebagai leader kepala sekolah memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian, pengalaman dan pengetahuan professional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

f. Kepala sekolah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, 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 yang inovatif.

g. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. 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 (PSB) (Saifullah, 2020)

Berdasarkan uraian di atas bahwa peran kepala sekolah adalah sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran, kepala sekolah harus memiliki strategi untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, sebagai administrasi pendidikan kepala sekolah mempunyai tugas sebagai supervisor yaitu membangkitkan semangat dan kerjasama guru, sebagai leader kepala sekolah memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan mendelegasikan tugas, sebagai innovator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan dan sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi.

2.1.4 Jenis dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara operasional jenis kepemimpinan dapat dibedakan dalam tiga jenis kepemimpinan, yaitu:

1. Jenis Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru dan kariawannya yaitu harus mampu memobilisasi komitmen seluruh warga sekolah untuk mewujudkan bayangan sekolah yang ideal dan efektif sekolah dipimpinnya diantara jenis kepemimpinan adalah:

- 1) Kepemimpinan Visionary

Kepemimpinan visioner adalah sebuah model/pola kepemimpinan yang dimaksudkan memberi arti pada kerja dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh komponen organisasi dengan cara memberi arahan berdasarkan visi yang dibuat secara jelas. (Budi, 2021)

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas (Fransiska, 2020)

Kepemimpinan visioner ditandai oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan Lembaga yang dipimpinnya. Dalam konteks kepemimpinan Pendidikan, penentuan sasaran dari rumusan visi tersebut dikenal dengan penentuan sasaran bidang hasil pokok.

Perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman. *Visionary Leadership* adalah visi kepemimpinan yang harus dimiliki berdasarkan rambu-rambu untuk mewujudkan sekolah yang bermutu. Keterpurukan bidang pendidikan nasional adalah salah satunya disebabkan karena belum adanya visi strategis yang menempatkan pendidikan sebagai *leading sector*. Ini memberikan makna kuatnya visi pendidikan memengaruhi kinerja Pendidikan.

Visi atau wawasan adalah pandangan yang merupakan kristalisasi dan intisari dari kemampuan (*competency*), kebolehan (*ability*), dan kebiasaan (*self efficacy*) dalam melihat, menganalisis, dan menafsirkan. Di dalamnya mengandung intisari dari arah dan tujuan, misi, norma, dan nilai yang merupakan satu kesatuan yang utuh. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan mengenai organisasi.

2) Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Pemimpin adalah seseorang yang men-

design pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

Kepemimpinan transaksional lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer karena ia sangat terlibat dalam aspek prosedural manajerial yang metodologis dan fisik. Dikarenakan sistem kerja yang jelas merujuk kepada tugas yang diemban dan imbalan yang diterima sesuai dengan derajat pengorbanan dalam pekerjaan maka kepemimpinan transaksional yang sesuai diterapkan ditengah-tengah staf yang belum matang, dan menekankan pada pelaksanaan tugas untuk mendapatkan insentif.

Pemimpin mengambil inisiatif untuk menawarkan beberapa bentuk pemuasan kebutuhan karyawan seperti peningkatan upah, promosi, pengakuan dan perbaikan kondisi kerja, sebaliknya komponen organisasi dengan sifat yang mekanistik meningkatkan motivasi, produktifitas dan efektivitas kinerjanya. (Widyanti, 2019)

Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai, akan tetapi nilai-nilai relevan sebatas proses pertukaran (*Exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. (Fatoni, 2017)

Karakteristik kepemimpinan transaksional yang lain dan paling sering dijadikan sandaran adalah *contingent reward* dan *management by-exception*. Pada *contingent reward* dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya.

Selain itu, pimpinan bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan memengaruhi terjadinya kesalahan. Sedangkan *management by- exception* menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol.

3) Kepemimpinan transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya, mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensial menjadi aktual.

Sumber daya dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian. Dalam organisasi pembelajaran, SDM dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen. (Purba, 2021)

Dengan demikian, kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing yang mengisyaratkan pemimpin berada di

dalam dan bukan diluar situasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala social karena diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi social atau organisasi.

Fungsi kepemimpinan adalah sebagai bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan, yaitu membantu terciptanya suasana persaudaraan, dan kerjasama dengan penuh rasa kebebasan, membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan stimulus dan bantuan kepada kelompok dalam menentukan tujuan sekolah yang dipimpinya. (Duryat, 2021)

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan aktifitas pemimpin. Kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas kelompok atau organisasi. (Ma'mun, 2022)

Fungsi utama pemimpin adalah menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan benar. Ada empat fungsi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Imron Fauzi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan aktifitas pemimpin. Kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:

a. Fungsi perintis (*Pathfinding*)

Fungsi ini mengungkapkan bagaimana upaya seorang kepala sekolah memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholder*-nya, misi, dan

nilai-nilai yang dianutnya serta berkaitan dengan visi, yaitu pendidikan seperti yang diinginkan bagaimana agar bisa sampai kesana.

b. Fungsi penyalaras (*Aligning*)

Fungsi ini berkaitan dengan seorang kepala sekolah menyalaras keseluruhan sistem dalam organisasi agar mampu bekerja dan saling bekerjasama. Kepala sekolah harus memahami SDM yang bisa diberdayakan dalam sistem organisasi. Kemudian menyalaras bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai visi yang telah digariskan dan disepakati bersama.

c. Fungsi pemberdayaan (*Empowering*)

Fungsi ini berhubungan dengan upaya seorang Kepala Sekolah untuk menumbuhkan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman agar setiap orang dalam organisasi mampu melakukan yang terbaik dan mempunyai komitmen yang kuat. (Ritonga, 2020)

Seorang kepala sekolah harus memahami sifat pekerjaan dan tugas yang diembannya, Ia juga harus mengerti dan mendelegasikan seberapa besar tanggung jawab dan otoritas yang harus dimiliki oleh setiap bawahan yang dipimpinya.

d. Fungsi panutan (*Modeling*)

Fungsi ini mengungkapkan bagaimana agar kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi para guru, karyawan dan siswa secara umumnya. Seorang kepala sekolah bertanggung jawab atas tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan yang telah diambilnya. (Aldi, 2019)

Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa Kepala Sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.

Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa "keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. (Muljawan, 2018)

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa fungsi kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholder*-nya, menyelaraskan keseluruhan sistem dalam organisasi agar mampu bekerja dan saling bekerjasama, menumbuhkan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman agar setiap orang dalam organisasi melakukan yang terbaik.

Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas- tugas mereka dan mereka yang menentukan arah dan irama bagi sekolah. Hal itu menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan kepemimpinan dalam lingkungan sekolah.

2.1.5 Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya, karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Semua manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin bagi dirinya sendiri, karena dalam diri manusia terdapat akal dan hati. Akal perlu dipimpin dengan baik sehingga fungsi pikirnya berkembang ke arah yang positif. Hati perlu dipimpin agar tidak menimbulkan gejolak nafsu yang membahayakan diri sendiri. Akal dan hati dipimpin ke jalan yang lurus dengan acuan sistem nilai dan ilmu pengetahuan. (Musri, 2021)

Dalam Perspektif kebijakan pendidikan nasional disebutkan terdapat tujuh peran utama seorang kepala sekolah yaitu, sebagai: 1) *educator*, 2) *manager*, 3)

administrator, 4) *supervisor*, 5) *leader*, 6) *inovator*, dan 7) *motivator*". (Hariyanto, 2021) Kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, dan pemimpin pendidikan di sekolah. Tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) meliputi:

1. Membimbing guru dalam menyusun program pengajaran,
2. Membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran,
3. Membimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa
4. Membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial
5. Membimbing karyawan dalam menyusun program kerja
6. Membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
7. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler,
8. Melakukan pengembangan staf melalui pendidikan dan pelatihan
9. Melakukan pengembangan staf/guru melalui pertemuan sejawat
10. Melakukan pengembangan staf dengan mengikutkan seminar, diskusi.
11. Mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf secara periodik
12. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan.

(Nasution, 2021)

Menurut pendapat lain menjelaskan bahwa tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manager* antara lain:

1. Mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat.
2. melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah.
3. menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut.

4. menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional.
5. menemukan sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan melakukan pengendalian pada pelaksanaan pendidikan dan hasilnya. (Amon, 2022)

Tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai *inovator* dalam lembaga pendidikan antara lain: a) mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaruan sekolah, dan b) melakukan pembaharuan di sekolah. Sebagai *motivator* di sekolah, Kepala Sekolah mempunyai tugas untuk: a) mengatur lingkungan kerja (fisik), b) mengatur suasana kerja (non fisik), dan c) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman. (Jayanti, 2021)

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat berdasarkan tugas dalam memimpin sekolah, antara lain dengan indikator: *educator* (membimbing guru, staf, karyawan dan siswa), *manajer* (menyusun program sekolah, menggerakkan staf, guru dan karyawan, mengoptimalkan sumber daya sekolah), *administrator* (mengelola administrasi KBM dan BK, ketenagaan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana), *supervisor* (menyusun program supervisi, melaksanakan supervisi, menggunakan hasil supervisi), *leader* (memiliki kepribadian yang kuat, memiliki visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan dan berkomunikasi), *inovator* (mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, melakukan pembaharuan di sekolah) dan *motivator* (mengatur lingkungan kerja, suasana kerja dan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman).

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam

menentukan kebijakan dan pencapaian tujuan sekolah. Kepala Sekolah merupakan orang yang bertugas untuk mengendalikan jalannya organisasi di sekolah. Jika kepala sekolah mampu menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, diharapkan akan memunculkan kesan positif bagi warga sekolah, terutama bagi guru.

2.2 Konsep Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*Job Performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk hasil-hasil tertentu. Secara definitif kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Salam, 2021)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Haki, 2021)

Setiap individu yang diberi wewenang, tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja (*performance*) yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Artinya, limpahan hak yang diberikan kepada individu merupakan kewajiban yang menjadi bagian dari tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.¹⁵ Pengertian kinerja ada bermacam-macam, ada yang mengatakan prestasi kerja atau pelaksanaan. Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan penampilan kerja. (Walsa, 2016)

Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai dalam keluwesan gerak, urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat, kualitas, kecepatan dan jumlah. (Agustina, 2020) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Rivai, 2021)

Perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini:

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau fungsi pekerjaan tertentu.
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. (Kurniawati, 2021)

Kinerja merupakan Tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan utamanya. Kinerja guru berarti Tindakan guru dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai guru terutama dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi.

Pengertian mengenai kinerja peneliti berkesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari apa yang dikerjakan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan bagaimana cara mengerjakannya. "Kinerja guru adalah: perilaku

nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. (Husni, 2020)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah dan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

2.2.2 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun tugas pokok guru dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut

merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru baik dalam mengelola kelas, penggunaan media, dan sumber belajar.

3. Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

4. Tindakan Lanjutan

Tindakan lanjutan yang dapat dilakukan seorang guru dalam pembelajaran adalah remedial dan perbaikan program pembelajaran. Remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa. Sedangkan perbaikan program pembelajaran adalah yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan (Aswaruddin, 2021)

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, dari indikator kinerja di atas ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama sehingga keempat indikator diatas mengukur kinerja pada level individu.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan

peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi kultur kerja dalam organisasi

Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Suparto, 2017)

Menurut pendapat lain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- 3) Keterampilan, makin terampil, tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta

mengendalikan tenaga kependidikan.

- 5) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja. (Aprida, 2020)

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity* (Aswaruddin, 2021)

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas dalam Manajemen Berbasis sekolah adalah faktor kepemimpinan dan pengawasan Kepala Sekolah, diluar faktor pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal. (Wildawati, 2013)

Sedangkan menurut pendapat ahli lain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin, dan etika, atau budaya kerja)
2. Pendidikan,
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial atau kesejahteraan
8. Iklim kerja
9. Sarana prasarana yang memadai
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan untuk berprestasi. (Anwar, 2020)

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader, faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal, dan sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, kesempatan berprestasi.

2.2.4 Penilaian Kinerja Guru

Tugas Kepala Sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam lingkungan seperti itu, para guru, karyawan dan siswa termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan.

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna. (Winaryati, 2018)

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang berfaedah tidak hanyamengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. (Syamsiah, 2018)

Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan

mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisabekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar di depan kelas. (Hafid, 2017)

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. (Zainuddin, 2020)

Adapun kegunaan penilaian kinerja guru dalam aktifitas kerjanya di sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong orang ataupun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar yang sudah ditentukan bersama.
- b. Sebagai penilaian sebagai manajemen apakah karyawan dengan baik,
- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuat kebijakan peningkatan organisasi.

(Hasanah, 2021)

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, dan suatu alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja dari para karyawan, hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, serta perilaku yang dihasilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan menggunakan standar. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2.3 Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan telaah terhadap karya terdahulu. Pada dasarnya digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Adapun penelitian-penelitian tersebut yang relevan dengan penelitian dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Akib dan Salnawati, (2022) Tesis dengan judul “Manajemen Kepala Madrasah: Usaha Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Swasta” diperoleh hasil bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah melaksanakan beberapa hal meliputi: 1) Perencanaan kinerja, 2) Pengorganisasian kinerja, 3) Pelaksanaan kinerja dan 4) Evaluasi kinerja. Melalui manajemen kepala madrasah tersebut guru semakin memperbaiki kinerjanya seperti 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) evaluasi pembelajaran dan 4) tindak lanjut pembelajaran. Dengan metode penelitian bersifat kualitatif dengan pendekatan naratif.
2. Erdianti, (2014) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru” diperoleh hasil bahwa ada berbagai macam strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam pelaksanaan pemberian bantuan dan pembinaan guru dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. Salah satunya yaitu melalui pemberdayaan di antara sesama guru, terutama oleh guru yang dinilai telah profesional dan berpengalaman berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan guru yang lain.

3. Siti Nur Ilmiah, Dkk (2022) *Analisi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang* diperoleh hasil penelitian bahwa kepala sekolah SD Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang melakukan diklat-diklat dan mengundang narasumber dari luar berkaitan dengan KBM dan sesuai kurikulum 2013, selalu memberikan arahan dan motivasi kepada guru untuk menggunakan metode yang aktif, selalu melakukan pengawasan pada saat guru sedang melakukan proses belajar mengajar di kelas, memberikan bimbingan kepada guru dan tenaga kepemimpinan, dan kepala sekolah meminta agar hadir 20 menit lebih awal dari siswa dan menunggu siswa di depan kelas.
4. Wayan Satria Jaya, (2022) *Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja* diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para guru akan semakin baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan ketika para guru mempunyai motivasi kerja yang lebih baik.
5. Mohammad Ali Syamsudin Amin, (2022) *Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar* diperoleh hasil penelitian bahwa 1) Komunikasi sebagai petunjuk untuk meningkatkan kinerja guru (instruktif), 2) Komunikasi sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja guru (informatif), 3) Komunikasi sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru (mempengaruhi), dan 4) Komunikasi sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru (evaluatif).

Persamaan dari kelima penelitian relevan diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah. Metode penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik

pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi bidang kajiannya. Adapun bisang kajian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari. Sehingga penelitian perlu ditegaskan kembali bahwa bukanlah pengulangan dari apa yang telah diteliti sebelumnya dan penelitian ini bukan merupakan plagiat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan, Jenis, dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif suatu kajian penelitian dalam hal ini Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kinerja guru, dimana peneliti merupakan instrumen kunci dalam mengolah setiap informasi yang diperoleh dari setiap informan penelitian. (Deswita, 2021) Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yaitu mengungkapkan dan mendeskripsikan berbagai temuan data dalam penelitian yaitu data-data terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun metode yang digunakan adalah metode kualitatif interaktif yaitu metode yang dilakukan dengan cara studi mendalam dengan menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari kepala sekolah dan guru siswa yang dijadikan informan penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Dasar 92 Kendari dan waktu pelaksanaannya direncanakan \pm 5 bulan tahun (Oktober 2022- Februari 2023)

3.3 Data dan Sumber Data

3.3.1. Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang langsung memberikan data dari pihak pertama kepada pengumpul data yang biasanya melalui wawancara dari informan penelitian.

Sehingga data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara langsung dari narasumber, yaitu kepala sekolah dan guru.

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud mendukung kelengkapan data primer (Anggraini, 2021). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen administrasi kelengkapan perangkat pembelajaran, dan dokumen profil sekolah.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sehingga sumber data dalam penelitian ini berasal dari sejumlah informan penelitian yang telah melakukan wawancara bersama peneliti. Adapun informan penelitian tersebut yaitu: kepala sekolah dan guru di SDN 92 Kendari.

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik dalam mengumpulkan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun penjelasan detailnya sebagai berikut:

- 1.4.1 Observasi (pengamatan) yaitu mengamati kegiatan kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dan kegiatan guru-guru dalam proses pembelajaran. Peneliti memulai mengadakan observasi mulai dari pembuatan proposal dengan cara turun langsung di lapangan. Peneliti mencatat di kertas atau di konsep yang telah disiapkan. Peneliti juga menggunakan kamera untuk menyimpan hasil observasi di lapangan.
- 1.4.2 Wawancara (*Interview*) yaitu Peneliti mengadakan wawancara kepada informan secara terbuka maupun tertutup tergantung kesepakatan bersama antara peneliti dan informan, kemudian menggali lebih dalam lagi dalam wawancara tersebut terkait hal-hal yang akan di tanyakan kepada informan.

Kemudian peneliti juga menggunakan sistem perekaman suara agar hal-hal yang disampaikan informan dapat tersimpan secara baik dan memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data.

- 1.4.3 Dokumentasi yaitu mengamati, mencatat sekaligus menganalisis dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian yang didapatkan langsung dari lapangan. (Akbar, 2022) Dokumentasi ini masih erat kaitannya dengan observasi dimana data lapangan yang di observasi dapat di dokumentasikan dalam catatan peneliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono menjelaskan bahwa terdapat beberapa teknik dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut: (Fadli, 2021)

3.5.1 Reduksi data (*Data reduction*)

Mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal pokok yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan tema penelitian. (Fadli, 2021) Peneliti menyadari bahwa tidak semua informasi yang disampaikan oleh informan dapat dijadikan sebagai data penelitian, melalui reduksi data maka peneliti melakukan filter dan menulis hal-hal yang pokok saja dari setiap pernyataan informan. Dengan demikian, data yang direduksi memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti mengumpulkan data selanjutnya.

3.5.2 Penyajian data (*data display*)

Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian ini sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh informan kemudian di klasifikasi apakah informasi tersebut relevan dengan rumusan/tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.5.3 Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion drawing/verivication*)

Langkah ketiga adalah melakukan penerikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ini masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti atau data lainnya yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi kesimpulan yang dikemukakan peneliti pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Hal ini disebabkan data telah mencapai titik jenuh, dalam artian peneliti tidak lagi menemukan informasi baru yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk menjamin validitas data dan informasi penelitian yang diperoleh di lapangan maka peneliti akan menggunakan teknik triangulasi yang merupakan teknik dalam memeriksa keabsahan data atau temuan penelitian dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data yang ada untuk kepentingan pengujian keabsahan data atau sebagai bahan pembandingan terhadap data yang ada. (Wijaya, 2019) Penggunaan teknik triangulasi bertujuan mendapatkan informasi yang tepat, lengkap dan dapat dipercaya. Adapun teknik Triangulasi tersebut yakni sebagai berikut:

3.6.1 Triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan dan mengecek kembali tingkat kebenaran suatu informasi yang diperoleh dari lapangan penelitian melalui alat dan waktu yang berbeda, seperti dokumentasi, arsip, hasil wawancara, informan kunci,

dan informan biasa, serta referensi dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.6.2 Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan hasil data observasi dengan data hasil wawancara maupun studi dokumentasi, dengan demikian data yang telah dirumuskan akan disimpulkan kembali untuk memperoleh data akhir autentik yang sesuai dengan penelitian ini.

3.6.3 Triangulasi waktu dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh dapat konsisten pada waktu yang berbeda. Maksudnya penjelasan informan konsisten atau tidak konsisten dalam waktu yang berbeda apabila peneliti kembali menggali informasi kepada informan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil SD Negeri 92 Kendari

Berdasarkan keterangan tokoh masyarakat (Lakayo), SD Negeri 92 Kendari didirikan pada tahun 1991 waktu itu bernama SD Negeri 05 Lepo-lepo. Pada tahun 2002 terjadi perubahan nomenklatur sekolah dasar dari SD Negeri 05 Lepo-lepo menjadi SD Negeri 18 Baruga. Pada tanggal 1 Januari 2019 terjadi lagi perubahan nomenklatur sekolah dari SD Negeri 18 Baruga menjadi SD Negeri 92 Kendari. Pada tahun 2019 SD Negeri 92 Kendari mendapat bantuan renovasi dengan bantuan Dana Alokasi Khusus (DAK) dan sekolah ini telah menamatkan ratusan peserta didik sebagai alumni SD Negeri 92 Kendari dan sekarang sudah tersebar diberbagai instansi pemerintah dan swasta. Berikut nama-nama kepala sekolah yang pernah menjabat di SD Negeri 92 Kendari.

No.	Nama	Lahir	Bertugas Di SD Ini	Golongan
1.	Migano	Kendari	1994-1999	III / d
2.	Muh. Idris	Bulukumba	1999-2002	III / d
3.	Surianti Tawulo	Andolo	2002- Juni 2002	IV / a
4.	Ansyar, A. Ma	Andolo	Juli 2002-Nov 2002	III / c
5.	H. Asdin, A. Ma	Kolono	Des 2002-Jan 2005	IV / a
6.	Muh. Idris	Wawotobi	Feb 2005- Juli 2008	IV / a
7.	Indotanawali, S. Pd	Bulukumba	Agust 2008-Jan 2011	IV / a
8.	Drs.Sardin Mustapa, M. Pd.	Bulukumba	Feb 2011-Mei 2017	IV / a
9.	Hj. Siti Murni Nur, S.Pd., M.Pd.	Baliara	April 2017- Sekarang	IV / b

4.1.2 Letak geografis

Nama Sekolah : SD Negeri 92 Kendari

NSS/ NPSN : 101230504018/ 40402709

Status Sekolah : Negeri

Status Dalam Gugus : Imbas

Alamat : Jl. Kapten Pierre Tendean, Kel. Baruga, Kc. Baruga, Kota Kendari, Provinsi
Sulawesi Tenggara

Jenjang Akreditasi : A (Sangat Baik)

SD Negeri 92 Kendari terletak dikelurahan Baruga, Kecamatan Baruga, 8 km dari ibu Kota Kendari Arah Barat dan 10 km dari ibu Kota Provinsi Sulawesi Tenggara arah barat, lokasi ini cukup aman dan terkendali dengan batas-batas: sebelah utara hutan lindung Baruga, sebelah timur lapas Baruga, sebelah selatan Unsultra (Universitas Sulawesi Tenggara), dan sebelah barat Rumah bapak Muh. Aris Pana.

4.1.3 Visi dan Misi SD Negeri 92 Kendari

Visi:

Mewujudkan sekolah yang berkualitas, berkarakter bangsa berlandaskan imtaq dan iptek serta berwawasan lingkungan

Misi:

- a. Menciptakan suasana religious melalui peningkatan pengamalan ajaran agama yang terpadu.
- b. Melaksanakan proses pembelajaran aktif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan inovatif (PAKEMI) sesuai dengan perkembangan zaman.
- c. Memiliki kepribadian santun sesuai dengan norma yang berlaku.
- d. Meningkatkan kedisiplinan, kepedulian social, kejujuran dan kreatifitas warga sekolah.
- e. Membudayakan Gerakan literasi siswa.
- f. Mampu menggunakan informasi dan teknologi (IT) secara cerdas.

- g. Menata lingkungan sekolah yang bersih, indah, aman dan tentram untuk kenyamanan proses pembelajaran
- h. Melestarikan lingkungan sekolah ASRI dan membiasakan membuang sampah pada tempatnya untuk mencegah pencemaran dan perusakan lingkungan.
- i. Mengekspresikan diri melalui pramuka, lomba raga dan kesenian
- j. Meningkatkan Kerjasama yang baik antarwarga sekolah dengan masyarakat.

4.1.4 Sarana dan prasarana SD Negeri 92 Kendari

a. Keadaan bangunan/ gedung

Keadaan bangunan/gedung sekolah SD Negeri 92 Kendari terdiri dari 10 jenis bangunan, diantaranya ruang belajar, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang perpustakaan, mushala, ruang UKS, ruang aula, ruang BP/BK, dan kamar mandi. Semua ruangan ini dalam keadaan baik dan layak untuk digunakan.

4.1.5 Data guru SD Negeri 92 Kendari

Guru-guru SD Negeri 92 Kendari terdiri dari 35 orang, empat orang laki-laki dan tiga puluh satu orang perempuan. Latar belakang pendidikan guru SMA/ sederajat empat orang, paket C satu orang, D2 satu orang, S1 dua puluh enam orang, dan S2 dua orang. Sedangkan status kepegawaian PNS sebanyak dua puluh tiga orang, P3K dua orang dan tenaga honorer sepuluh orang.

4.1.6 Data Peserta Didik SD Negeri 92 Kendari

Jumlah peserta didik berdasarkan jenis kelamin, Laki-laki sebanyak 372 orang dan perempuan sebanyak 293 orang dan total keseluruhan 665 orang. Jumlah siswa berdasarkan tingkat guruan adalah: tingkat 6 sebanyak 39 orang laki-laki dan 33 perempuan. Tingkat 5 sebanyak 57 laki-laki dan 48 perempuan. Tingkat 4 sebanyak 61 orang laki-laki dan 47 orang perempuan. Tingkat 3 sebanyak 64

orang laki-laki dan 47 orang perempuan. Tingkat 2 sebanyak 70 orang laki-laki dan 57 orang perempuan serta tingkat 1 sebanyak 81 orang laki-laki dan 61 orang perempuan dan yang terakhir rombongan belajar SD Negeri 92 Kendari sebanyak 22 kelompok dengan menggunakan kurikulum 2013.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari

4.2.1.1 Interaksi antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah

Berbicara tentang sumber daya manusia di sekolah, selain guru ada sosok yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan sebuah lembaga guruan adalah seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai peranan tersendiri dalam guruan, pemimpin adalah sosok yang menjadi panutan bagi bawahannya. Menjadi seorang pemimpin itu berarti menjadi pelayan serta sebagai cerminan bagi anggotanya dan dapat dijadikan panutan dan harus mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin sehingga apa yang dipimpin dapat berhasil sesuai dengan yang diinginkan dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Walau hanya sekedar memantau dan bertanya sudah selesai semua tugas guru, tetapi saya tetap mendampingi selama memang yang dikerjakan untuk kepentingan bersama dan untuk sekolah. Bahkan ketika saya tidak berada ditempat saya tetap meluangkan waktu untuk memonitor para guru sampai apa yang dikerjakan.

(K.S, 05 Desember 2022)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah beliau sering menggap dirinya sebagai bagian dari bawahannya atau para staffnya jadi tidak ada kata bos yang ada adalah bersama-sama dengan seluruh guru dan staff ikut bertanggung jawab tentang bagaimana terlaksananya proses belajar mengajar. Beliau orangnya yang rendah hati.”(G.1, 05 Desember 2022)

Ungkapan diatas disampaikan juga oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“Tindakan kepala sekolah terhadap personalia sekolah, beliau selalu memberikan dukungan motivasi, terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam berkomunikasi saya akau sangat bagus bu, selalu bermusyawarah, selalu mempertanyakan kesulitan dari guru-guru, hampir dalam setiap kegiatan beliau selalu ikut serta membantu bu, gaya kepemimpinan seperti ini membuat guru menjadi nyaman dan senang.”(G.2, 05 Desember 2022)

Sama hal yang disampaikan oleh guru 3 yang mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala sekolah terhadap staff dan kariyawan sangat baik dan sangat peduli terhadap bawahannya serta turun langsung jika ada hambatan atau kesulitan yang kami hadapi, apa lagi kalo sudah menyangkut kegiatan-kegiatan sekolah beliau pasti selalu membantu bu.”(G.3, 06 Desember 2022)

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri 92 Kendari dalam beinteraksi dengan staff dan guru-guru merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat memberikan perubahan terhadap guru-guru yang bermalas-malasan untuk menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu dengan memberikan saran dan masukan kepada guru-guru ketika mengalami kesulitan, dan memiliki rasa peduli terhadap staff dan guru sehingga hal ini dapat dikatakan hal ini merupakan sebuah kemampuan Kepala Sekolah dalam mengarahkan guru-guru dan staff untuk menuju ke perubahan yang lebih baik.

4.2.1.2 Kepala Sekolah dalam Memberikan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Rangkaian akhir dari sistem pembelajaran yang terpenting adalah penilaian (evaluasi). Efektifitas pembelajaran tidak dapat diketahui tanpa evaluasi hasil belajar melakukan evaluasi dan penilaian hasil belajar dengan menggunakan penilaian berbasis kelas yang memuat ranah kognitif, ranah psikomotorik dan efektif. Dalam hal ini bentuk penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut: Dalam pelaksanaan penilaian hasil dilakukan pada tengah semester dan akhir semester. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

Dalam penilaian hasil ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya pertanyaan lisan didalam kelas, ulangan harian terprogram yang dilakukan

secara periodik, tugas individu, tugas kelompok, ulangan semesteran, dan ujian praktik. Kemudian pelaksanaan pembelajaran dikatakan berhasil dilihat dengan adanya evaluasi. Hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian yang dimana prinsip kontinuitas, guru secara terus menerus mengikuti pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan siswa. Dari hasil evaluasi dapat dijadikan sebagai acuan untuk memperbaiki program pembelajaran, meningkatkan tingkat penguasaan siswa dan memantau keberhasilan pembelajaran yang telah diterapkan.”(K.S, 05 Desember, 2022)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, penilaian tersebut meliputi penilaian hasil dan penilaian proses yang terdiri dari tiga ranah yaitu: kognitif, psikomotorik. Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rangkaian suatu program hal yang paling terpenting bu. Dan juga bu efektivitas dan efisiensi proses pelaksanaan suatu pembelajaran hanya dapat diketahui dari pelaksanaan suatu evaluasi, baik evaluasi yang dilaksanakan selama proses berlangsung maupun setelah kegiatan dilaksanakan.”(G.4. 06 Desember 2022).

Ungkapan yang sama yang disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Jadikan bu kalo soal kegiatan evaluasi pembelajaran itu dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari pelaksanaan kegiatan itu. Dalam evaluasi pembelajaran sekolah juga, kepala sekolah memiliki peranan yang sangat berarti.”(G.1, 05 Desember 2022)

Berdasarkan wawancara diatas, peneliti melihat bahwa tindakan pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah dengan melihat dari penilaian guru terhadap hasil belajar peserta didik.

4.2.1.3 Perilaku Kepala Sekolah di Lingkungan Sekolah

Seorang kepala sekolah haruslah memiliki banyak kelebihan baik dari segi keilmuan, wawasan, pengalaman bahkan potensi. Kepala sekolah tidak hanya memberikan pengarahan tetapi, tidak segan untuk membantu selalu senantiasa menjalankan roda kepemimpinannya dengan baik, kepala sekolah juga dituntut harus mempelajari model dan tipe kepemimpinan apa yang cocok untuk diterapkan di SD Negeri 92 Kendari. Dengan demikian prinsip yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah senantiasa memberikan contoh perilaku yang baik, disiplin, komitmen serta solidaritas yang tinggi terhadap para guru.

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas dan tanggung jawab memimpin satuan guru pada jenjang tertentu, untuk mewujudkan visi-misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen guru di sekolah yang paling dalam meningkatkan kualitas guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga keguruan untuk meningkatkan keprofesionalan guru.

Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan profesional seorang guru sebagai pendukung terbentuknya kinerja guru yang baik. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Saya memberikan pengarahan dan pengawasan serta meningkatkan kedisiplinan guru-guru dalam mengajar serta pembuatan RPP. Pengarahan ketika adanya interaksi bersama di kantor, atau ketika ada rapat guru. Sedangkan untuk pengawasannya saya mendata kehadiran guru staff sekolah dan melakukan kunjungan kelas. Ya, kalo soal tugas mereka sudah paham dengan tugas yang diberikan tapi sebagai kepala sekolah yah harus selalu memantau mengontrol dan mengarahkan mereka bu.”(K.S, 05 Desember 2022)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“Kami selalu diberikan arahan dikala waktu rapat atau ketika bersama- sama. Dan soal tugas kami guru-guru sudah tau tugas masing-masing. Cuma itulah tugas dari seorang kepala sekolah harus selalu mengingatkan kami bu.”(G.5, 06 Desember 2022)

Ungkapan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada seluruh guru, apalagi soal kehadiran paling ditekankan oleh beliau, harus mengisi daftar hadir, dari situ beliau akan melihat jika ditemukan banyak guru yang tidak hadir dengan

keterangan yang tidak jelas, hal itu akan dievaluasi oleh beliau. Berbicara arahan dan pengawasan sudah tentu ada bu.”(G.1,06 Desember 2022)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah memberikan arahan dan pengawasan, serta meningkatkan kedisiplinan guru dalam hal mengajar dan kehadiran disekolah. Pengawasan dan pengarahan merupakan tugas pokok kepala sekolah untuk mewujudkan tertib pengelolaan sekolah yang baik, pengarahan merupakan kegiatan membimbing dengan jalan memberi perintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, megakan kedisiplinan, yang sesuai dengan peraturan atau pedoman sekolah.

4.2.1.4 Kepala Sekolah dalam Memberikan Pengarahan

Kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari dalam perencanaan pembelajaran guru dan serta unsur-unsur sekolah sesuai dengan harapan para guru, hal itu ditempuh oleh kepala sekolah melalui langkah yang simpatik, diantaranya, mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, atau sekolah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas, dan guru mata pelajaran. Perencanaan itu dapat bermanfaat bagi guru sebagai kontrol terhadap diri sendiri agar dapat memperbaiki cara pengajarannya. Dan semuanya itu sudah ada di dalam silabus dan RPP. Perencanaan kegiatan pembelajaran adalah rencana yang digunakan untuk merealisasikan rancangan yang telah disusun dalam silabus. Guru SD Negeri 92 Kendari dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah kami mempunyai peran dalam penyusunan program tahunan, peran kepala sekolah menempati posisi penting. Meskipun tidak melibatkan semua unsur yang ada, paling tidak membentuk tim pengembang sekolah. Tim yang terdiri dari wali siswa, guru dan staf pengembang inilah bersama dengan semua personalia merumuskan dan menyusun program tahunan sekolah.”(K.S, 07 Desember 2022)

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 3 yang mengatakan bahwa:

“Ya jadi, kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini membentuk tim pengembang sekolah yang mewakili semua unsur yang ada termasuk guru-guru dalam peningkatan kinerja guru seperti menyusun program semester dimana berisi tentang hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut. Program semester mata pelajaran ini berisikan tentang kompetensi dasar, pokok materi, indikator keberhasilan belajar, pengalaman belajar yang akan dicapai, alokasi waktu dan sistem penilaian sumber, bahan, alat sudah termasuk dalam prota bu.”(G.3, 07 Desember 2022)

Ungkapan di atas mirip dengan yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Jadi diketahui bahwa dalam perencanaan pembelajaran, silabus dan RPP itu menjadi salah satu hal yang sangat pokok dalam persiapan pembelajaran. Kemudian yang keduanya menjadi salah satu tolak ukur kualitas dan kapabilitas seorang tenaga guru dalam menjalankan profesinya, dalam hal ini kami guru-guru.”(G.4. 07 Desember 2022)

Hal yang sama yang diungkapkan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

”Ya benar bu, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru itu adalah program rencana pembelajaran itu sebuah persiapan yang dilakukan oleh seorang guru dalam setiap mengajar.guru membuat rencana pembelajaran yang isinya sesuai dengan konsep kurikulum yang sudah ada bu. Yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan sekolah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas dan guru mata pelajaran. yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan sekolah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas dan guru mata pelajaran. Merumuskan tujuan program peningkatan kemampuan kinerja guru yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan. Dengan adanya kalender guruanku memudahkan.”(G.5, 07 Desember 2022)

Kepala sekolah bertugas mengarahkan dalam pengelolaan pembelajaran, sehingga pengelolaan yang dilakukan guru sejalan dengan visi misi serta tujuan guru di sekolah. Kepala sekolah dalam pengalamannya dibidang guru dapat membantu guru mengatasi berbagai problematika pengelolaan pembelajaran yang dihadapi. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Saya selalu memberikan pengarahan kepada guru-guru agar dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif, dan berpedoman pada kerja sekolah.”(K.D,)7 Desember 2022)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa:

“Kalo pengarahannya sih bu, kepala sekolah tentu ada, tetapi lebih tepatnya berbagai pengalaman atau tukar pendapat dengan guru-guru yang lain, karena beliau juga itu mengajar, jadi sudah pasti mengetahui kondisi yang dialami guru-guru disini, sehingga hal itu mendorong semangat kami ketika mendapat motivasi dan pengawasan dari beliau”(G.6, 08 Desember 2022)

Ungkapan di atas sama yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu ada, pengarahannya seperti kalo ada pembaharuan kurikulum dalam proses belajar mengajar, mengatur waktu jam mengajar menyesuaikan dengan informasi yang ada, sehingga kepek itu selalu cepat dalam menangani hal demikian, agar sekolah tidak ketinggalan informasi, apapun itu pasti kami diarahkan dan didukung bu.” (G.4, 08 Desember 2022)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan pengarahan kepada guru-guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

4.2.2 Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari

4.2.2.1 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai manajer

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses mengajar dimana peran kepala sekolah sebagai guru, manajer, supervisor, leader, administrator, motivator serta inovator.

Salah satu tipe peran kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari adalah berorientasi kepada memberi pengarahan, membimbing dan langsung memberi contoh kongkrit. Hal ini dilakukan agar semua dapat langsung mencontoh apa yang menjadi arahan kepala sekolah. Dan terbukti pengarahan menjadi salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan di lembaga guruan ini. Kepala sekolah dalam memimpin sekolah yang di pimpinannya juga harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang

dimaksud. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala sekolah SD Negeri 92

Kendari yang menyatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah saya harus menjalankan tugas dengan baik bersungguh-sungguh, berhati-hati karna saya menyadari kalau saya tidak mencontohkan jiwa kepemimpinan yang disiplin, yang membimbing, yang mengarahkan atau memberi contoh takutnya hal itu dilihat dan ditiru oleh guru lain atau bisa jadi kepada siswa. Maka dari itu saya selalu rutin melakukan pengarahan, pengontrolan, membimbing, mengajarkan, mencontohkan hal-hal yang kongkrit bagaimana proses belajar yang baik, membimbing siswa, membimbing guru, itukan tugas seorang kepala sekolah. Pada dasarnya saya sebagai kepala sekolah akan terus membekali para guru, baik itu berkaitan dengan masalah, kesulitan atau pun mengenai informasi dan perkembangan dan perubahan sistem, menguasai pembelajaran yang berbasis IT, saya tetap membimbing mereka.”(K.S, 12 Desember 2022)

Hal ini juga sama seperti yang disampaikan oleh guru 8 yang mengatakan bahwa:

“Cara kepala sekolah dalam memberikan arahan, dalam membimbing kami begitupun kepada para siswa-siswa disini beliau selalu memberikan contoh-contoh dalam kehidupan sehari-hari, contohnya bagaimana menjadi guru yang disiplin waktu, bagaimana cara mendidik siswa, beliau mengatakan anak-anak kita disekolah ini adalah anak-anak kita dirumah, artinya apa jangan membandingkan-mandingkan cara mendidik atau mengajar begitu. Namun kami sebagai guru selalu berorientasi kepada arahan dan tindakan beliau.”(G.8, 12 Desember 2022)

Sama halnya yang diungkapkan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Kami sebagai guru selalau mendapat kunjungan dikelas oleh kepala sekolah, beliau selalu membimbing kami, mengarahkan kami, Arahan yang dilakukan oleh beliau itu biasanya disaat rapat berlangsung bagaimana mengajarkan kami dengan zaman yang sudah berbasis teknologi ini cara menggunkan pembelajaran yang menyenangkan untuk siswa bagaimana semua itu beliau terapkan membimbing kami agar tidak ketinggalan informasi, hal itu juga kan untuk mencapai keberhasilan sekolah. Menjadi kepala sekolah kan tidak gampang tugasnya banyak bahkan bukan hanya menjadi pemimpin beliau juga harus menjadi guru bagaimana membimbing guru-guru, siswa serta staff di sekolah.”(G.1, 14 Desember 2022)

Ungkapan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“Ketika rapat disitulah beliau memberikan arahan maupun cara menjadi guru yang profesional. Dan kepala sekolah itu selalu memantau bagaiman tugas kami, jika ada kendala beliau mendampingi kami selama hal yang dikerjakan itu untuk kepentingan bersama dan untuk sekolah”.(G.5, 14 Desember 2022)

Dari pernyataan diatas diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah selalu memberikan bantuan, membimbing dan mengarahkan personalia sekolah, hal ini bertujuan agar guru merasa lebih diperhatikan, seluruh pekerjaan lebih memiliki tujuan yang pasti.

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga guru melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga guru dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Penilaian hasil belajar merupakan proses pengumpulan informasi dan data tentang pencapaian pembelajaran siswa dalam aspek sikap, pengetahuan dan ketampilan yang dilakukan secara terencana dan sistematis yang dilakukan untuk memantau proses kemajuan belajar dan perbaikan hasil belajar. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengarakan bahwa:

“Ya, kita tahukan kalau kurikulum 13 itu berbeda dengan kurikulum sebelum-sebelumnya, untuk setiap mata pelajaran itu disesuaikan dengan kompetensi dasar masing-masing mata pelajaran, kadang memang guru-guru itu kesulitan membuat RPP, jadi supaya lebih bagus lagi pembelajaran itu biasanya kami guru-guru juga kepala sekolah mengikuti seminar yang diadakan dipusat, apalagi tentang IT, bagaimana membuat RPP yang bagus, kemudian bagaimana menyusun program-program lainnya. Untungnya kami sekarang itu ada beberapa anggota guru kami yang mengikuti program guru penggerak, jadi termaksud terbantu juga saya, karena di kegatan guru penggerak itu mereka selalu berinovasi terkait dengan pembelajaran di kelas, saya lihat kemarin itu guru bahasa inggris dia membuat media pembelajaran yang menarik melalui video-video yang dibuat sendiri, jadi anak-anak semangat belajarnya, aktif. (K.S. 09 Januari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 5 bahwa:

“ Iya. Guru-guru itu ada yang biasa diutus bergiliran kalau ada seminar, atau pelatihan-pelatihan tentang RPP, tentang media pembelajaran berbasis IT, ada juga tentang mengkreasikan media pembelajaran di kelas. (G.5, 09 Januari 2023)

Hal yang sama disampaikan oleh guru bahasa 9 bahwa:

“biasanya memang ada pelatihan-pelatihan dari pusat kadang juga ada semacam workshop disekolah untuk meningkatkan kinerja kami sebagai guru, apalagi kalau sudah ada kebijakan baru dari pusat kami para guru harus ikut pelatihan supaya kami tahu dan bisa menerapkannya dikelas nanti dan kebetulan saya juga baru-baru ini mengikuti kegiatan guru penggerak untuk seluruh indonesia secara online, lewat zoom. Disitu banyak sekali yang kami bahas dan itu apa yang kami dapatkan dari seminar itu harus langsung kami terapkan dikelas, jadi setiap pertemuan itu kami disuruh buat video pada saat mengajar dan saya senang dengan ikut kegiatan itu karena saya pikir memang kami guru-guru itu butuh sekali asupan untuk bisa berkreasi”. (G.9, 09 Januari 2023)

Hal yang sama juga disampaikan oleh guru 3 bahwa:

“Ada tim khusus namanya yang biasanya kita tahu itu KKG (Kelompok Kerja Guru) disini kami guru-guru untuk saling sharing kalau ada hal yang kami tidak mengerti, apalagi soal perangkat pembelajaran”(G.3, 11 Januari 2023)

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, peranan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengarahkan guru untuk meningkatkan potensi diri adalah dengan mengikutsertakan guru-guru dalam seminar, pelatihan, workshop dan membentuk tim kerja KKG dalam meningkatkan kompetensi guru.

4.2.2.2 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai educator

Penggunaan Metode, Media dan Sumber Belajar, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses pembelajaran. Metode dan tujuan pembelajaran. Demikian pula media yang digunakan hendaknya menarik siswa untuk belajar dan dapat memperjelas materi yang diajarkan. Berkaitan dengan penggunaan metode, media dan sumber belajar oleh guru kepala sekolah sebagai edukator berperan penting pula dalam membimbing guru mengenai metode serta sumber belajar. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Dalam penggunaan metode, startegi serta media, ini semua merupakan salah satu penunjang kinerja guru, tetapi dalam hal ini guru dituntut untuk bisa kreatif dan inovatif dalam memilih metode dan media pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik. Kalo ada kesulitan mereka nantinya akan menyampaikan kepada saya”.(K.S, 12 Desember 2022)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 6 yang menyatakan bahwa:

“Dengan ketersediaan media pembelajaran akan memudahkan proses belajar mengajar dikelas yang menyenangkan yang membuat peserta didik itu minat belajar mereka lebih bagus lagi, tetapi kami biasanya ada kesulitan juga soal penyediaan media tersebut bu.”(G.6, 08 Desember 2022)

Dalam pengelolaan kelas kemampuan guru sangat diperlukan karena merupakan salah satu kinerja guru. Pengelolaan kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Pengelolaan kelas mengacu pada kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Ya, dalam mengelola kelas setiap guru itu harus memiliki gaya dan strategi masing-masing. Dari yang saya amati selama ini guru-guru dalam mengelola kelas sudah baik, kalo pendekatan yang dilakukan juga sudah cukup baik ya, tetapi saya juga selalu mengingatkan mereka agar selalu di pertahnkan dan ditingkatkan agar mereka ini lebih paham mengenai karakter siswa, agar bisa diajak belajar dengan baik dan siswa merasa nyaman belajarnya. Kalo soal siswa masih ada yang suka ribut-ribut karna belum paham dengan materi yang diberikan, masih ada juga siswa yang suka bermain-main ketika guru-guru menjelaskan. Hal ini guru dituntut agar bisa menguasai peserta didik menguasai dan memahami karakter siswa yang berbeda-beda serta memberukan perhatian yang besar”.(K.S, 15 Desember 2022)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“Dalam mengelola kelas jujur memerlukan tenaga bu, agar terlihat tertib dan tidak ribut yah. Guru dituntut agar bisa memaksimalkan kondisi kelas secara kondusif.”(G.2, 14 Desember 2022)

Ungkapan diatas dikuatkan oleh guru 8 yang mengatakan bahwa:

“Pengelolaan kelas dengn pendekatan yang menekankan pada sikap antusias dalam hubungan dengan siswa guru selalu berusaha menjaga hubungan dengan siswa agar meningkatkan gairah belajar mereka, tentunya dengn adanya media atau metode startegi yang baik dari guru.”(G.8, 15 Sesember 2022)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru telah menunjukkan pengelolaan kelas dengan baik dengan pendekatan yang akrab dalam proses belajar mengajar dikelas. Pengelolaan kelas adalah upaya yang harus dilakukan oleh guru dalam mewujudkan kegiatan proses belajar yang efektif dan mneyenangkan dalam kelas dan penanganan yang dilakukan dalam mengendalikan berbagai gangguan proses belajar mengajar. Pelolaan kelas merupakan bagian dari upaya menciptakan pembelajaran yang efektif, yang berkaitan dengan penataan ruang kelas, interaksi antara guru dan murid dalam kelas, penerapan metode dan media pembelajaran, langkah-langkah lain yang diperlukan untuk mengendalikan suasana kelas agar tetap kondusif.

Guru yang hangat dan akrab dengan anak didik selalu menunjukkan antusias pada tugasnya atau pada aktifitasnya akan berhasil dalam mengelola kelas. Sikap dan perhtian yang ditunjukkan oleh guru akan mempermudah komunikasi antara guru dan siswa, sehingga pesan pembelajaran yang disampaikan guru akan mudah diterima oleh siswa.

4.2.2.3 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai administrator

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam fungsinya sebagai pengontrol administrator sekolah, terkhusus di SD Negeri 92 Kendari sangat dibutuhkan, dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru harus bersikap profesional. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti kemampuan mengelola administrasi KBM, BK, Kesiswaan, Keuangan, Sarana Prasarana serta Ketenagaan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan ole kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Ya, dalam administrasi ini saya melaukan atau membuat rencana program tahunan yang meliputi program pengajaran, kesiswaan atau kepegawaian, keungan dan sarana prsarana. Sera menyusun orgnisasi sekolah agar diperhatikan dengan baik dalam hal ini perlu adanya pengarahannya serta pengorganisasian secara kontinyu, Kemudian saya juga selalu mengelola manajemen kesuruhan mulai dari pengelolaan penpatan, penerimaan dan pemberian tugas guru dan pegawai unuk meningkatkan kesejahteraan guru dan pegawai sekolah dalam hal meningatn mjuju profesional serta pengembangan karier mereka”.(K.S. 09 Januari 2023)

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“Kalo soal admin ini bu, kepek selalu mengkodir dengan baik bahkan secara kontinyu tak terlewatkan olehnya apa lagi mengenai RPP kami metode mengajra kami, beliau selau mencek sarana-prasarana sekolah. Hal inikan untuk menunjang keberhasilan sekolah”.(G.2, 12 Januari 2023)

Ungkapan diatas sesuai dengan apa yang disampaikan oleh guru 7 yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sebagai administrator harus menyusun strategi dengan baik harus merencanakan tindakam apa yang akan dilakukan agar dapat mengoragnisasikan siapa-siapa saja yang ditugskan dalam menjalankan tugas-tugas dengn baik dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan gitu bu”.(G.7, 12 Januari 2023)

Sama halnya yang diungkapkan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah selalu memberi nilai atau mengevaluasi kami terhadap kegiatan yang kami lakukan kinerja kami. Dan kepek selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dan para guru dalam merencanakan, melaksanakan dengan baik dan tanggung jawab”.(G.5, 13 Januari 2023)

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai administrator melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kesiswaan, keuangan, ketenagaan. Serta kepala sekolah melakukan perencanaan serta pengorganisasian, kontroling dan evaluasi terhadap para personalia sekolah SD Negeri 92 Kendari.

4.2.2.4 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga guru berusaha untuk menjalankan tugasnya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai supervisor guruan. Supervisor guruan adalah suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan dan

peningkatan kinerja guru baik secara terus menerus pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru baik secara kolektif maupun individu, hal ini bertujuan agar guru dapat lebih baik dan demi terciptanya situasi dan kondisi pembelajaran semakin aktif dan efektif serta tercapainya tujuan guruan yang telah ditentukan.

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki beberapa tugas diantaranya memberikan bantuan bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan guruan, serta menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik guna membangkitkan semangat kerja guru. Berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan suasana belajar mengajar yang baik dan efektif memerlukan beberapa perencanaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Ya, mengarahkan para guru harus selalu merumuskan tujuan pembelajaran karna hal itu merupakan panduan arah dan sasaran yang hendak dicapai. Rumusan tujuan pembelajaran harus dapat memberi gambaran secara jelas tentang bentuk-bentuk tingkah laku dan pengetahuan yang diharapkan dimiliki oleh siswa setelah selesai proses pembelajaran. Perumusan tujuan pembelajaran dapat dijadikan acuan bagi guru dalam mengantarkan siswa belajar, sebagai panduan dalam memilih alat-alat pembelajaran yang akan digunakan, sekaligus sebagai dasar menyusun alat penilaian hasil belajar siswa. Kemudian mengenai perencanaan saya selalu memonitoring dan mengevaluasi serta mengawasi guru-guru dalam hal pembuatan RPP dan silabus. Selalu menyempatkan diri untuk mengadakan pengawasan dengan mengontrol guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dikelas, ini dilakukan untuk melihat aktivitas para guru apakah sesuai kurikulum yang ditentukan, mengawasi guru setiap dua kali satu minggu dengan berjalan kesetiap kelas dengan melihat apakah guru aktif dalam proses belajar dan melihat disiplinannya atau kehadiran mereka disekolah itu selalau saya jadikan prioritas saya untuk rutin mencek”. (K.S, 12 Januari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa:

“Iya bu, biasanya kepek itu menanyakan kepada kami tentang silabus dan RPP. Kalo ada kendala kami saling membantu bahkan kepek langsung biasnay juga turut membantu dan membimbing kami bu, agar tujuan pembelajaran itu sesuai yang diharapkn ketika proses belajara mengajar nanti”.(G.6, 16 Januari 2023)

Ungkapan diatas sesuai dengan yang dikatakan oleh guru 9 yang mengatakan bahwa:

“Selalu mengadakan pengawasan kepada semua peronalia sekolah baik pada saat jam mengajar. Dalam Meningkatkan kinerja guru kepek itu selalu memonitoring kami bahkan membantu kami dalam pembuatan RPP dan silabus. Beliau selalu memberikan bimbingan secara individu terhadap guru yang kesulitan, kemampuan dalam melakukan program supervisi dengan baik”.(G.9, 16 Januari 2023)

Sama halnya yang diungkapkan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“Kemampuan supervisi kepala sekolah dalam hal manajemen waktu sangat baik, apalagi kalo soal membimbing itu, kami selalu diawasi dan dibantu dalam hal pemnuatan RPP dan silabus hal itu dilakukan karna kepala sekolah tidak ingin melihat guru-guru meraskan kesulitan. Kemudian kepek itu selalu mengadakan pengawasan ketika proses belajar berlangsung beliau berjalan kesetiap kelas untuk mengecek bu”.(G.2, 18 Januari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 8 yang mengatakan bahwa:

“Supervisi yang dilakukan kepek itu seperti adanya kunjungan kelas, biasanya setelah upacara bendera jam kedua beliau sudah mulai berkeliling dari kelas I sampai kelas VI hal itu untuk melihat guru-guru yang tidak hadir pada jam tersebut disitu pula kepek akan melihat proses belajar mengajar, menilai kinerja guru, nmaun kepek kalo ada yang tidak isi kelas beliau selalu mennaykan apa alasan guru-guru itu tidak hadir.”(G.8, 18 Januari 2023)

4.2.2.5 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan arahan atau petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga harus memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerja baik itu guru, staf lain dan satpam sekolah. Sebagai leader kepala sekolah juga harus mampu meberikan perubahan-perubahan yang inovatif demi kemajuan mutu sekolah dan kemantapan kinerja guru. Sebagai seorang leader kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari telah menjalankan lima aspek seorang

kepala sekolah yaitu memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah dengan baik, memiliki visi dan memahami misi sekolah, memiliki kemampuan mengambil keputusan dan memiliki kemampuan berkomunikasi sekolah.

Dalam menunjukkan kelima aspek tersebut kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk diteladani oleh guru-guru yang lain seperti datang tepat waktu, mengawasi peserta didik yang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian yang rapi, dan sopan sesuai dengan aturan serta berkomunikasi dengan seluruh staff dan pegawai sekolah lainnya. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari yang menyatakan bahwa:

“iya, kalau soal kedisiplinan saya selalu sampaikan sama guru-guru dan staf yang lain itu di waktu apel pagi atau rapat. Saya juga mengingatkan apa pentingnya disiplin, menaati tata tertib yang telah kami buat bersama-sama khususnya datang tepat waktu disekolah walaupun bukan jam piketnya. Kemudian juga saya sampaikan juga untuk berpakaian yang rapi, saling berkomunikasi antar sesama guru, bertanya kalau ada yang tidak ditahu. Saya sampaikan dengan bahasa yang baik, jangan sampai ada yang tersinggung. Jadi, juga kalau ke sekolah itu harus berpakaian yang rapi apalagi ada waktu-waktu tertentu untuk kita pake baju seragam itu, kan nda bagus toh kalau dilihat gado-gado”(K.S, 12 Januari 2023)

Hal ini juga sama seperti yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“iya, betul. Kepala sekolah ini memang yang saya lihat selama ini selalu mengingatkan kepada kami guru-guru, siswa untuk datang tepat waktu pada saat apel pagi, upacara bendera kalau kepala sekolah yang pimpin. Orangnya juga itu baik, selalu ajak bicara guru-guru kemudian kadang-kadang bercanda juga biasa juga itu kepala sekolah keling-keliling lihat guru-guru mengajar atau keliling-keliling kelas bersih atau tidak, kalau tidak bersih biasanya kepala sekolah sampaikan dirapat untuk perhatikan kebersihan kelas”.(G.5, 18 Januari 2023)

Ungkapan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“Kepsek itu selama saya mengajar di sekolah ini beliau orang yang baik, dalam menjalankan tanggung jawab serta tinggi rasa kedisiplinannya, beliau itu bisa saya katakan orangnya tegas apa-apa itu selalu dicek atau dikontrol langsung, baik dalam hal kebersihan sekolah, proses belajar-mengajar, rapat maupun ketika ada kunjungan dari luar. Tapi itu kalo beliau sedang stay di sekolah. Kalo ada urusan diluar pasti diamanahkan ke wakasek untuk mengontrol guru-guru serta siswa-siswa di sekolah”.(G.5, 16 Januari 2023)

Dalam mengambil keputusan kepala sekolah harus melibatkan orang lain dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat serta bijaksana guna kepentingan bersama. Kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari dalam hal mengambil keputusan dengan musyawarah terlebih dahulu dengan para guru-guru yang lain. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“kalau dalam mengambil keputusan biasanya saya itu tanya dulu wakasek saya bagaimana, kemudian saya tanya lagi sama guru-guru yang lain bagaimana solusinya ini baik itu dirapat ataupun secara personal kalau medesak”.(K.S. 18 Januari 2023)

Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“iya bu, biasanya kepala sekolah menyampaikan rapat sama wakasek untuk membahas hal-hal yang penting. Misalnya itu tentang pengadaan barang, apa-apa yang kami butuhkan kemudian disaring kembali apa itu betul-betul kami butuhkan atau tidak. Atau ada kegiatan-kegiatan sekolah siapa yang akan wakili sekolah untuk kegiatan itu”. (G.1, 018 Januari 2023)

Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“kepala sekolah ini itu selalu adakan rapat kalau ada yang mau dikerjakan, kalau sudah ada kesepakatan semuanya lalu disampaikanmi kembali keputusannya itu bagaimana lalu dilaksanakan”(G.2, 15 Januari 2023)

Sebagaimana juga yang disampaikan oleh guru 9 yang menyatakan bahwa:

“Oh iya, kita selalu rapat musyawarah untuk mengambil keputusan apalagi kalau kepala sekolah bingung selalu diampaikan pada rapat itu, guru-guru yang lain juga memberikan masukan, saran untuk kepala sekolah kalau mau ambil keputusan.”(G.9, 12 Januari 2023)

Dari pernyataan yang disampaikan oleh beberapa guru diatas, hal itu dikuatkan lagi oleh guru 3 yang mengatakan bahwa:

“Jadi bu, kepek itu dalam hal mengambil sebuah keputusan tidak semerta-merta sendirinya, dia melibatkan semua personalia sekolah, mengapa demikian agar apa yang menjadi saran dan masukan itu bisa di telaah, apa ini sudah cocok atau tidak, misalnya mau diadakan penyediaan barang baru, itu selalu sama-sama memberi masukan”.(G.3, 14 Januari 2023)

Dalam berkomunikasi kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari juga harus memiliki keterampilan yang baik untuk keberhasilan sekolah. Kemudian kepala sekolah selalu berusaha menjalin hubungan yang baik dengan para personalia maupun hubungan dengan sekolah lain. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

“Ya, jadi saya sebagai pimpinan sekolah ini harus selalu memberikan solusi jika terjadi sesuatu kepada guru, siswa maupun staff sekolah, baik yang berkaitan dengan kesulitan atau informasi perkembangan yang berkaitan langsung dengan hal guruan, saya harus berkomunikasikan kepada mereka semua apapun yang terjadi harus di sampaikan kepada saya”.(K.S, 18 Januari 2023)

Dalam kesempatan kali ini kepala sekolah menggambarkan bahwa semua guru tetap diarahkan untuk bisa mengedepankan komunikasi yang efektif diharapkan semua guru dapat menjalin kemampuan interpersonal yang baik. Para guru-guru yang bersangkutan turut memberikan pendapat. Pernyataan kepala sekolah dikuatkan oleh guru 7 yang menyatakan bahwa:

“Iya bu, kalo kami sedang ada kesulitan mislanya dalam hal tentang IPTAK selalu kami sampaikan kepada beliau, karna beliau sudah menyampaikan selalu ketika rapat, apapun masalah selagi itu untuk kebutuhan sekolah beliau akan selalu membantu mencari solusinya”.(G.7,20 Januari 2023)

Hal yang sama diungkapkan oleh guru 1 yang menyatakan bahwa:

“Kalo soal komunikasi kepek memang sudah menyampaikan berulang-ulang ketika kami mengalami masalah atau kesulitan lapor ke beliau, beliau itu welcom orannya jadi kami tidak sungkan-sungkan ke beliau kalo mau laporan ketika ada masalah bu, mislanya pengadaan sarana prsarana yang baru, itu pasti dirapatkan dan kami sampaikan ke beliau. Dan beliau selalu merespon dengan baik”.(G.1. 20 Januari 2023)

Hal yang sama diungkapkan oleh guru 5 yang menyatakan bahwa:

“Ya bu, kepesek itu selalu menghimbau kepada kami semua guru-guru disini agar bisa berkomunikasi dengan baik dengan siswa, agar kami juga tau apa yang diinginkan mereka, bagaimana kami membuat mereka nyaman belajar menerima materi dengan baik. Komunikasi antar sejawat disini itu sangat terjalin dengan erat bu”.(G.5, 16 Januari 2023)

Ungkapan diatas sama dengan yang disampaikan oleh guru 8 yang mengatakan bahwa:

“Kami disini saling tolong menolong tidak ada yang kerja sendiri-sendiri, kalo ada permasalahan pasti diselesaikan bersama-sama, misalnya tentang perumusan kurikulum yang silih berganti, disitu kami berperan untuk saling mengeluarkan pendapat, segala sesuatu dibicarakan dan diselesaikan secara bersama-sama, kepesek selalu mengingatkan kepada kami guru-guru agar membangun komunikasi yang baik interpersonal yan baik. Dan kepesek pun hadir ditengah-tengah kami ketika ada kendala atau kesulitan yang sedang kami hadapi bu, jadi kami merasa diperhatikan bu, sosok beliau tidak hanya interpersonal guru saja tapi kepala sekolah keguru juga bu.”(G.8, 20 Januari 2023)

Dapat disimpulkan hasil wawancara diatas bahwa memang seluruh guru melakukan komunikasi dengan baik itu dengan para guru-guru lain, murid-murid bahkan dengan kepala sekolah, dikarenakan kemampuan interpersonal guru sangat diharapkan disekolah ini. Kepala sekolah selalu memberikan contoh langsung hal ini membuat guru serta personalia sekolah merasa nyaman dalam bekerja. Kemudian kepala sekolah mendatangi ruang guru pada saat jam pelajaran akan dimulai dan mendorong guru untuk segera menanda tangani absesn guru supaya tidak terlambat masuk ke dalam kelas.

4.2.2.6 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai motivator

Kepala sekolah juga memberi motivasi kepada para guru untuk meningkatkan kinerja guru serta menjadi orang yang mempunyai jiwa yang tinggi. Kepala sekolah memberi bimbingan dan motivasi serta penghargaan kepada guru dan memberi semangat kepada guru untuk selalu ikhlas dalam menjalankan tugas dan dapat

bertanggungjawab dengan tugas yang diamanahkan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang pemimpin mempunyai tugas untuk selalu memberi motivasi kepada bawahannya bu, memberikan dorongan kepada guru-guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Sebagaimana pada saat jam pelajaran akan dimulai, biasanya jam pertama itu saya sudah mulai jalan keliling cek satu persatu kelas bu, saya menginginkan guru-guru itu harus disiplin waktu, agar proses belajar-mengajar itu berjalan dengan baik sesuai dalam RPP bu. Kalo soal memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi atau kinerjanya baik itu tidak seberapa juga bu paling itu sekedar buat acara kecil-kecil syukuran disekolah.”(K.S,18 Januari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 9 yang mengatakan bahwa:

“Kepsek itu bukan hanya sebagai pemimpin to, tetapi bagaimana seorang pemimpin itu bisa menjadi contoh bagi bawahannya bu, kepala sekolah juga harus mampu memberikan motivasi kepada guru, kepala sekolah juga berusaha mengarahkan dalam setiap pekerjaan. Biasanya memberikan penghargaan ada juga bu bagi saya penghargaan dari kepsek itu yang sering seperti makan-makan di sekolah paling sering itu dihari jumat, kalo kinerja kami bagus bu”(G.9, 18 Januari 2023)

Ungkapan diatas dikuatkan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“ Soal pemberian penghargaan tidak semua sekolah melakukan bu, tapi kalo kami disini hanya acar kecil-kecilan saja. Kepala sekolah itu selalu memberikan motivasi, selalu berusaha mengingatkan kedisiplinan dalam pelajaran, memotivasi melalui pemberian dorongan dan dukungan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, apalagi kalo ada lomba-lomba pasti kepala sekolah na dukung bu.”(G.2, 18 Januari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Dalam memotivasi kami kepsek selalu mendorong dan mendukung kinerja kami serta beliau menanamkan sikap disiplin waktu bu, karna kami kalo sudah seperti itu tambah semangat juga bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.”(G.4, 20 Januari 2023)

4.2.2.7 Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya sebagai innovator

Kedisiplinan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Untuk itu guru disiplin dalam menjalankan tugasnya supaya proses belajar mengajar telaksana sesuai dengan yang diharapkan. Jika tidak disiplin maka proses mengajar di sekolah tidak akan terlaksana dengan baik.

Pelaksanaan inovasi guru seperti inovasi kurikulum tidak dipisahkan dari inovator dan pelaksanaan inovasi itu sendiri. Dengan demikian, inovasi guru berlangsung dengan efektif dan efisien, cara melakukan adopsi pengetahuan eksternal dan efektif, juga melakukan pemecahan masalah kelompok secara kreatif dan kolektif dan mendorong orientasi kerja tim yang solid. Hal itu sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Ya, biasanya sebagai pelaksana harus memiliki atau menggunakan strategi inovasi guru biasanya tidak hanya dilakukan satu macam strategi dan model, tetapi juga kontribusi, berkenaan dengan motivasi yang dimiliki oleh pihak guru dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalnya.” (K.S, 18 Januari 2023)

Didalam menunjukkan sikap dan perilaku teladan kepala sekolah telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk diteladani oleh tenaga guru atau guru dengan sikap dan perilaku seperti datang tepat waktu, mengawasi siswa yang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapih sesuai aturan, berkomunikasi dengan ramah dan sopan kepada seluruh staf. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Ya, selaku pemimpin sekolah harus memberikan contoh sikap yang baik kepada guru-guru, staff sekolah, saya berusaha memberikan contoh yang baik, selalu datang ontime, berbicara dengan baik sopan ramah kepada seluruh pegawai sekolah, serta memantau aktivitas yang dilakukan oleh guru-guru, mengawasi serta membimbing mereka”. (K.S, 18 Januari 2023)

Hal yang sama diungkapkan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Ya betul sekali bu, kepek itu selalu memberikan contoh sikap perilaku yang baik, beliau sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah dan memberikan solusi, selalu mengontrol kami dan beliau itu disiplin waktu bu.” (G.1, 19 Januari 2023)

Didalam membangun kinerja kelompok aktif dan kreatif kepala sekolah melaksanakan dengan memberikan bahan ajar untuk pembelajaran, walaupun masih

belum sepenuhnya maksimal. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Ya, saya akau memang kalo soal itu bu belum maksimal yah dalam membina para guru-guru dalam mengarah untuk buku tambahan karena hal itu memang guru-guru disini masih kurang dalam hal mengarah, paling itu modul yang sudah ada tapi tidak juga masih kurang soal mengarah-mengarah itu, pada dasarnya fokus kepada modul yang ada sebagai patokannya bu.”(K.S, 18 Januari 2023)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 7 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, belum sempurna masih harus ada pembinaan kalo soal itu, kalo sudah begitu kami sendiri yang mealakukanya berfikir sendiri baik belajar kelompok dan pembuatan soal dan lain sebagainya bu.”(G.7, 20 Januari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan serta dalam hal membuat modul masih sangat kurang sehingga kepala sekolah belum maksimal membangun kelompok kerja kreatif dan produktif.

4.2.3 Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik merupakan ujung tombak yang menentukan berhasilnya proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran harus dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari guru yang membuat RPP, memberikan tugas kepada sisanya, memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswanya dan memberikan evaluasi walaupun tidak rutin, serta semua guru mampu bekerja sama dengan baik walaupun belum secara maksimal. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti dengan guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, itu sudah tugas kami sebagai guru harus memiliki RPP, pembuatan RPP untuk panduan dalam proses belajar mengajar kita dan itu sudah sesuai juknisnya bu.”(G.1, 02 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu kami disini selalu membuat RPP hal itu sebagai patokan kami dalam mengajar dikelas bu, dan dalam RPP itu sudah ada langkah-langkah kita ketika akan mengajar, semua ada jukninya ada pedomannya bu.”(G.2, 02 Februari 2023)

Ungkapan di atas miri dengan yang disampaikan oleh guru 3 yang mengatakan bahwa:

“Jadi kami disini itu bu harus mengikuti pedoman yang ada, kalo ada perubahan lagi kurikulum mengikut dengan juknis yang baru harus kami sesuaikan bu”.(G.3, 02 Februari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa para guru dalam membuat RPP telah mengikuti juknisnya, para guru telah sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik dalam membuat RPP.

Dalam mengelolah pelaksanaan pembelajaran tenaga pendidik di SD Negeri 92 Kendari sudah sangat baik. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, karna dari kurikulum itu sendiri sudah disiapkan sehingga sekolah harus menyesuaikan dengan kurikulum itu bu, Jika semua yang kita rancang sedemikian baik pasti hasilnya juga bagus diakhir maka dari itu semua guru itu wajib melaksanakan sesuai kurikulum”. (G.4,03 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“Ya, jadi setiap guru itu harus mengajar yang ada di RPP karna semua langkah-langkah untuk ngjar semua ada disitu bu, kami haruskan mereka untuk membuat RPP sedangkan kurikulum pihak sekolah yang membuat melalui silabus sehingga guru mengembangkan melalui RPP.”(G.5,03 Februari 2023).

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa:

“Ya, benar bu kalo tidak direncanakan kami juga yang kesulitan, jadi kami sesuaikan dengan bahan ajar yang tertuang dalam RPP yang kami buat.”(G.2, 02 Februari 2023)

Hal yang sama yang diungkapkan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, saya menyajikan bahan ajar harus sesuai dengan yang ada di RPP, kalo tidak begitu susah juga kalo tidak ada pedoman bu, asal-asalan ngajar, di RPP itu kan pedoman dalam belajar langkah-langkahnya sudah ada di dalam rancangan RPP itu. Jadi harus ada bu agar tidak sulit menilai siswa keaktifannya.”(G.5, 02 Februari 2023)

Ungkapan di atas mirip dengan yang disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, sesuai dengan bahan ajar yang ada di RPP, sulit juga kalo tidak berpedoman sama RPP, bagaimana bisa saya tahu keaktifan siswa, kalo tidak lewat RPP. RPP di buat kan di dalamnya sudah ada langkah-langkah mengajar, menilai siswa dan lain-lain bu.”(G.6,01 Februari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap guru di SD Negeri 92 Kendari harus menyiapkan materi sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh pihak sekolah, karena hal ini sebagai tolak ukur untuk berhasilnya rencana yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian belajar para guru biasanya memberikan soal-soal latihan atau menugaskan kepada peserta didik. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa:

“Kalo soal-soal latihan itu kan untuk menambah penilaian untuk mereka mengerjakan soal-soal untuk tugas tambahan bagi mereka, tapi saya kadang lebih banyak memberikan soal-soal latihannya ketika di kelas saja.”(G.2,02 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, sebagai tambahan kalo ada siswa yang nilainya tidak cukup, saya selalu kasih tambahan untuk memperbaiki nilai dengan menyuruh mereka mengerjakan latihan soal.”(G.4, 02 Februari 2023)

Ungkapan di atas sama dengan yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, dikelas maupun dirumah anak-anak itu selalu saya kasih tugas tambahan, itu juga kan bisa memperbaiki nilai mereka nanti jika ada beberapa siswa nilainya ambruk.”(G.5.02 Februari 2023)

Penggunaan metode pembelajaran setiap guru diharapkan memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Hal tersebut dikarenakan setiap peserta didik memiliki interkasi yang sangat heterogen, sehingga idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu mewariskan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

“Jadi bagi saya menjadi guru itu harus kreatif dalam merancang metode pembelajaran yang akan diterapkan di kelas, agar kelas itu tidak monoton hanya ke guru tapi siswa diajak untuk bisa aktif juga bu.”(G.4.03 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa:

“Iye bu, menentukan metode dan media menyesuaikan dengan kondisi juga sih bu sekolah sudah menyediakan lab, lcd maupun sound sehingga guru-guru harus pandai-pandai memilih metode karna ini berdampak pada keaktifan siswa dikelas. Jadi harus menggunakan metode yang pas”.(G.6. 01 Februari 2023)

Ungkapan di atas mirip dengan yang disampaikan oleh guru 7 yang mengatakan bahwa:

“Pemilihan metode harus sesuai dengan kondisi juga bu ataupun media dalam pembelajaran sepenuhnya sebagian kami menggunakan, untuk itu kami memiliki lcd, sehingga kami bisa memperlihatkan gambar-gambar ke siswa yang sesuai dengan materi yang kami ajarkan bu.”(G.7, 01 Februari 2023).

Memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa:

”Ya, bu saya kasih PR untuk mereka dan orangtua mereka kami beritahu juga kalo ada tugas dari guru, soalnya itu anak-anak kalo sudah dirumah lupa mi kerja tugasnya.”(G.4,02 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, bukan hanya di kelas saja tapi hampir setiap hari anak-anak itu bawa pulang PR. Supaya mereka terlatih bu.”(G.5,02 Februari 2023)

Hal yang mirip diungkapkan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, dikelas maupun dirumah anak-anak itu selalu saya kasih tugas tambahan, itu juga kan bisa memperbaiki nilai mereka nanti jika ada beberapa siswa nilainya ambruk.”(G.6, 01 Februari 2023)

Pemilihan metode dan media yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada harus memberikan kinerja yang baru bagi guru, guru harus meningkatkan suasana belajar peserta didik terhadap pembelajaran, suasana yang baru akan memberikan suasana yang menyenangkan bagi peserta didik.

Dalam mengelola dan menilai hasil belajar siswa para guru harus memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para guru juga sering memberikan nilai tambah untuk para siswa yang dinilai baik hal ini untuk mendorong para siswa lain agar termotivasi menjadi lebih baik. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Setiap guru pasti memberikan penilaian sesuai pencapaian peserta didik sesuai dengan tingkat kemampuan mereka bu, tujuan kita sebagai guru agar siswa bisa mencapai nilai yang telah ditentukan KKM, setiap guru macam-macam memberikan bentuk penilaian terhadap peserta didik untuk mencapai standar kompetensinya.”(K.S, 01 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa:

“Ya bu, kami melihat kondisi terlebih dahulu ketika belum maksimal bagaimana aktifnya peserta didik jadi harus diseaikan dan jika tidak mencapai maka diberi remedial atau penambahan materi untuk menunjang ketercapaian. Kami juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas.”(G.1, 01 Februari 2023).

Ungkapan diatas mirip dengan yang disampaikan oleh guru 8 yang mengatakan bahwa:

“Kalo ada siswa yang nilainya tidak mencapai KKM kami kasih remedial bu, kami tetap memotifasi siswa tersebut sehingga hal tersebut siswa terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian kadang juga kami penambahan materi.”(G.8,02 Februari 2023)

Penilaian hasil belajar merupakan proses pengumpulan dan pengelolaan informasi untuk mengukur tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Guru di SD Negeri 92 Kendari dalam mengelola dan menilai hasil belajar siswa dengan cara memberikan remedial dan penambahan materi kepada siswa yang tidak mencapai KKM.

Guru tidak hanya mengunakan satu panduan yaitu modul tetapi guru mengunakan beberapa bahan ajar. sebagaimana hasil wawancara peliti kepada guru yang mengtakan bahwa:

“Ya tentu bu, kita sekarang sudah dizaman moderen, sudah seharusnya banyak mencari tau berbagai kemajuan informasi dalam pembelajaran.”(G.1, 02 Februari 2023)

Hal yang sama yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatkan bahwa:

“Iye, soalnya kalo hanya lewat buku sekarang sudah bisa kami akses juga di internet bahan ajarnya kalo ada yang perlu saya tambahkan, biasanya saya pake ldc juga dwnload vidio-vidio mengenai materi yang saya ajarkan bu.”(G.2, 02 Februari 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa para guru sepenuhnya sudah menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP dan menjadikan tambahn bahan ajar melalui informasi seperti internet.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan guruan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan kinerja guru, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan keefktifan kepemimpinannya sebagai seorang kepala sekolah guna mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga guruan sangat

tergantug pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya harus membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan peraturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Adapun kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meingkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari yang mengacu pada hasil penelitian yang peneliti lihat dari empat aspek kepemimpinan: interaksi kepala sekolah terhadap guru, kepala sekolah dalam memberikan pengawasan terhadap kinerja guru, perilaku kepala sekolah dilingkungan sekolah, dan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan. Peneliti melihat kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri adalah kepemimpinan yang *Visionary* dan kepemimpinan yang fokus pada fungsi panutan (*modelling*).

4.2.1.1 Kepemimpinan *Visionary*

Kepemimpinan *Visionary* sebagaimana dijelaskan pada bab II halaman 51, bahwa kepemimpinan *Visionary* merupakan kepemimpinan yang melibatkan kerjasama antara pemimpin, guru, dan staf dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Maka dari itu, peneliti melihat bahwa kepemimpinan *Visionary* pada Kepala Sekolah SD Negeri 92 Kendari yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap guru dan staff secara keseluruhan. Interaksi yang diberikan Kepala sekolah terhadap guru dan staff di sekolah dilakukan dengan mendampingi guru-guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran, selalu melibatkan staf dan guru

dalam segala hal, menempatkan diri sebagai bagian dari staff dan guru maksudnya adalah bekerja sama sebagai team kerja bukan bos dan bawahan. Kepemimpinan *Visionary* ditandai dengan usaha kepala sekolah untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama (visi) sehingga perencanaan didasarkan pada tujuan sekolah yang hendak dicapai. Sebagaimana visi sekolah SD Negeri 92 Kendari adalah mewujudkan sekolah yang berkualitas, berkarakter bangsa berlandaskan imtaq dan iptek serta berwawasan lingkungan maka hal itu ditunjukkan dengan sikap kepala sekolah yang disiplin dan selalu mengingatkan guru-guru dan staff untuk selalu mneyiapkan segala perangkat pembelajaran. Sikap disiplin kepala sekolah tidak merupakan aturan yang tidak tertulis melainkan aturan secara lisan yang ditunjukkan kepala sekolah melalui aktivitas harian dengan memberikan contoh untuk tepat waktu ke sekolah. Hal ini merupakan salah satu visi sekolah dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas yaitu dengan disipilin waktu.

Pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dalam meningkatkan kinerja adalah dengan melihat hasil belajar peserta didik melalui ulangan harian, ulangan semester dan ulangan praktik. Hal ini dilakukan agar kepala sekolah dapat melihat kelebihan dan kekurangan yang akan dievaluasi kepala sekolah dalam menjaga kualitas sekolah. Pengarahan kepala sekolah secara khusus fokus pada pembentukan tim kerja organisasi agar dapat bekerja secara efektif yang berpedoman pada visi sekolah dan mempelajari hal-hal baru demi mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Hal ini merupakan contoh konkret dari kepemimpinan *Visionary* sebagaimana yang dijelaskan Fransiska pola kepemimpinan ini menggerakkan orang-orang ke arah tujuan bersama yaitu menjadikan sekolah yang berkualitas.

Sehingga kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri 92 Kendari dengan kepemimpinan *Visionary* dapat dikatakan baik dalam hal mengejar tujuan sekolah akan tetapi peneliti melihat bahwa perlu adanya ketegasan dalam memberikan pengawasan dan pengarahan kepada guru-guru dan staff sehingga berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan masih ada beberapa guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran pada saat pembelajaran.

4.2.1.2 Kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (*Modelling*)

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Aldi pada bab II halaman 57 kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (*Modelling*) adalah kepala sekolah yang dapat menjadi panutan bagi guru-guru dan staff yang mana ditunjukkan melalui tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan yang diambilnya. Maksudnya adalah kepemimpinan yang menganut fungsi (*Modelling*) merupakan upaya kepala sekolah dalam organisasi agar mampu bekerja dan saling bekerjasama, menumbuhkan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman agar setiap orang dalam organisasi melakukan yang terbaik. Jadi, jika dilihat secara operasional kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari memiliki fungsi panutan (*Modelling*). Hal ini bisa dilihat pada arahan kepala sekolah untuk membentuk tim kerjasama dalam menunjang kinerja guru agar kepala sekolah dan guru saling memberikan saran dan masukan ketika mengalami kesulitan dalam hal pembelajaran.

Yang kedua, sekolah yang aman dan nyaman peneliti temukan bahwa kondisi lingkungan sekolah yang bersih dan kelengkapan sarana dan prasarana yang cukup mampu menciptakan pembelajaran yang nyaman. Walaupun keterbatasan ruang kelas yang kurang untuk menampung semua peserta didik untuk belajar di kelas. Untuk itu, sebagai upaya untuk menciptakan pembelajaran yang nyaman dan efektif maka kepala sekolah dan guru-guru memetakan kelas berdasarkan tingkat kelas dan jadwal belajar yang telah ditentukan bersama.

4.3.2 Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari

4.3.2.1 Kepala sekolah sebagai Edukator

Sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga keguruan di sekolahnya yaitu dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah sebagai educator yaitu kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga keguruan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Kepala sekolah sebagai edukator, dalam menjalankan perannya harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru-guru agar visi dan misi tercapai sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap peserta didik dan mutu sekolah. (Iskandar, 2013). Yang dimaksud peneliti kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga keguruan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam guruan lanjutan dan dengan cara

mendorong para guru untuk meningkatkan profesionalisme dengan memberikan arahan dan pengawasan serta meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar di sekolah sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam hal pengelolaan kelas. Guru yang dapat mengelola kelas dengan baik akan memberikan pembelajaran yang efektif dan efisien kepada peserta didik baik dari segi penataan ruangan, metode yang digunakan, media yang digunakan hingga pada strategi dan teknik dalam pembelajaran.

4.3.2.2 Kepala Sekolah sebagai Manajer

Keberadaan manajer pada suatu organisasi amat diperlukan, hal ini disebabkan organisasi sebagai alat dalam mencapai tujuan yang didadalamnya perkembangan dari berbagai macam pengetahuan, dan sebagai usaha dalam mengembangkan kinerja guru guruan. Dengan demikian diperlukan manajr yang dapat atau mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin serta mengendalikan organisasi sehingga mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai manager yaitu mempunyai fungsi menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana dan prasarana, keuangan (Yahdiani, dkk, 2020). Kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial. Untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai

manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga keguruan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga guruan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga keguruan yang menunjang program sekolah. Karena jika merujuk pada pandangan manajemen modern, kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi. (Fitrah, 2017)

Dalam merencanakan kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan, baik program yang bersifat akademis maupun yang bersifat nonakademis dalam, program dalam jangka panjang, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih lima tahun, program jangka menengah, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun;, program jangka pendek, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan), termasuk dalam pengembangan rencana anggaran pendapatn belaja sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara periodic, sistematis, dan sistematik. Perencanaan merupakan suatu proses yang kontinu yang meliputi dua aspek, yaitu formulasi perencanaan dan pelaksanaannya. Perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol dan mengevaluasi jalannya kegiatan, karena sifat rencana itu adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan. (Listyansih,2014:90). Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan: apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukan, oleh siapa dan kapan dilakukan, kegiatan-kegiatan sekolah seperti yang telah disebutkan dimuka harus direncanakan oleh kepala sekolah, hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran

berikutnya. Rencana tahunan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program tahunan sekolah yang biasanya di bagi ke dalam dua program (directing) (Daryanto, 2005,h. 80-83).

Peran kepala sekolah sebagai sebagai manajer, harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga keguruan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga keguruan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong ketertiban seluruh tenaga keguruan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah, diantaranya: *Pertama*, memberdayakan tenaga keguruan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga keguruan disekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga guruan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain, serta berusaha mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan disekolah, berfikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga keguruan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua. *Kedua*, memberi kesempatan kepada para tenaga keguruan untuk meningkatkan profesinya, kepala sekolah harus bersifat demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga keguruan untuk mengembangkan potensinya optimal. Misalnya, memberikan kesempatan

kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing. *Ketiga*, mendorong keterlibatan seluruh tenaga keguruan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua ketenaga guruan dalam setiap kegiatan disekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas.

4.3.2.3 Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas administrasi sekolah yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program pengajaran. Secara fungsional, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, menata staf, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut. Kepala sekolah sebagai administrator yaitu kepala sekolah bertanggung jawab atas segala kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administrative di sekolahnya. (Muwahid, 2013) Kepala sekolah sebagai kategori administrasi guruan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan guruan dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan guruan. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah. (Wulandari dkk, 2018). Secara spesifik kepala sekolah juga dituntut untuk mengelola kurikulum, mengelola adminsitrasi sarana dan prasarana, mengelola

administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan (Hamirul, 2019). Manajemen keuangan dapat diartikan sebagai tindakan pengurusan keuangan seperti pertanggung jawaban dan pelaporan (Megawaty, 2021).

4.3.2.4 Kepala sekolah sebagai supervisor

Kegiatan utama guruan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermula pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi guruan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi guruan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi guruan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi guruan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga keguruan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan perannya seperti kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan (Fitrah, 2017)

4.3.2.5 Kepala sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai Leader yaitu kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan dan sasaran sekolah melalui program- program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. (Iskandar, 2013) Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumberdaya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan sebagainya.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga keguruan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan dalam melaksanakan tugas masing-masing (Wahjosumidjo, 2010). Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga keguruan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

4.3.2.6 Kepala sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga keguruan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga keguruan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. (Mulyasa, 2007, h.98-120).

Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga keguruan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Sanuhaji, 2020) sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu guruan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu guruan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu guruan karena dikolaborasikan dengan kinerja guru

4.3.2.7 Kepala sekolah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, 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 keguruan disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif

36 Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan feleksibel. Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan disekolah (Wiji, 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti akan menguraikan dengan berpedoman pada teori-teori yang relevan yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Sesuai dengan fokus penelitian yaitu “kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari” yang dijabarkan menjadi dua sub fokus penelitian yaitu: 1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari ? dan 2) Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari.

Dalam mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 92 Kendari, kepala sekolah harus langsung mempraktekkan kepemimpinan dan perannya sebagai kepala sekolah sebagai bentuk tindakan yang nyata sehingga peneliti akan membahas hasil temuan dan membandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Temuan peneliti pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 92 Kendari terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akib dan Salnawati, (2022) Tesis dengan judul “Manajemen Kepala

Madrasah: Usaha Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Swasta”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian ini menjelaskan terdapat lima point kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 92 kendari dalam meningkatkan kinerja guru dimana peneliti melihat kepemimpinan kepala sekolah dari aspek gaya kepemimpinan, pengembangan profesionalisme guru, dan sikap kepala sekolah dalam memimpin serta peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai edukator, manajer, leader, administrator, supervisor motivator, dan innovator.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdianti, (2014) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru”. Persamaannya adalah penelitian yang dilakukan di SD Negeri 92 Kendari juga menjelaskan tentang pengembangan profesionalisme guru, akan tetapi penelitian di SD Negeri 92 Kendari tidak fokus secara menyeluruh pada profesionalisme guru melainkan menjelaskan tentang bentuk tindakan nyata kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Ilmiah, Dkk (2022) dengan judul “Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang”. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini hanya membahas beberapa aspek dari peran kepala sekolah kepala sekolah dan penelitian yang dilakukan di SD Negeri 92 Kendari menjelaskan tentang kepemimpinan kepala sekolah dari aspek gaya dan sikap pemimpin.

Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Satria Jaya, (2022) dengan judul “Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja PIAUD”. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah akan tetapi dalam penelitian terdahulu ini fokus pada peran kepala sekolah sebagai motivator dan strategi kepala sekolah dalam memimpin dan yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ali Syamsudin Amin, (2022) dengan judul “Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar”. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini fokus pada upaya kepala sekolah dalam berkomunikasi dan memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja guru.

4.3.3 Kinerja Guru

4.3.3.1 Perencanaan Pembelajaran

Dalam perencanaan pembelajaran yang dilakukan guru SD Negeri 92 Kendari merupakan suatu kegiatan menyusun RPP, Silabus, Prosem dan Promes serta perangkat lainnya dengan tujuan untuk melaksanakan dan mengetahui metode dan media yang pas dalam melakukan pembelajaran.

Penyusunan RPP adalah salah satu syarat dalam melaksanakan pembelajaran karena RPP merupakan pedoman guru dalam mengajar yang berpatokan pada tujuan masing-masing mata pelajaran sehingga guru harus melengkapi RPP tersebut. (Hijrawti, 2021)

4.3.3.2 Pelaksanaan Pembelajaran

Kinerja guru terhadap proses pembelajaran yakni: Pertama, pengelolaan kelas. Dalam pengelolaan kelas guru harus mampu mengontrol dan

mengatur kegiatan dalam kelancaran proses pembelajaran. Pertama-tama guru membuka topik materi yang akan dibahas lalu guru menjelaskan materi dan kemudian guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya. Kedua, penggunaan metode pembelajaran. Penggunaan metode pembelajaran yang tepat akan memberikan dampak yang baik terhadap keberhasilan pembelajaran yaitu siswa akan memahami materi ajar melalui metode ajar yang diterapkan oleh guru. Selain itu, metode yang bervariasi siswa tidak akan bosan dengan materi yang diajarkan oleh guru. Ketiga, penggunaan media dan sumber belajar. Media dan sumber belajar juga merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam mengajar. Oleh karena itu guru harus mampu mengembangkan sumber dan media belajar siswa baik secara manual maupun secara kreatif dengan memanfaatkan teknologi. Sebelum melaksanakan pembelajaran guru-guru akan melakukan hal yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:

1. Kinerja guru yang diharapkan pada kepemimpinan *visionary* adalah guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam hal menyiapkan perangkat pembelajaran sebagaimana kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai visi misi sekolah. Saat ini, kinerja guru di SD Negeri 92 Kendari sudah ada peningkatan dengan penambahan waktu dalam bidang administrasi lima hari kerja. Oleh karena itu, guru-guru memiliki waktu lebih banyak untuk saling berdiskusi untuk membuat administrasi pembelajaran dengan membentuk tim kerja.
2. Upaya selanjutnya adalah dengan kepala sekolah menyediakan ruangan yang baik dan nyaman untuk berdiskusi bagi guru-guru agar

fokus berdiskusi tentang penyusunan administrasi pembelajaran dibawah pengawasan langsung kepala sekolah. Pengawasan dilakukan secara rutin pada saat sebelum guru memulai pembelajaran.

4.3.3.3 Evaluasi Pembelajaran

Dalam evaluasi pembelajaran guru dapat melihat hasil dari pembelajaran itu sendiri baik itu dari ulangan harian, penilaian tengah semester, dan penilaian akhir semester. Selain itu, evaluasi pembelajaran ini dapat dilakukan guru sebagai bahan evaluasi terhadap diri sendiri dalam efektifan penerapan metode, media dan sumber belajar yang telah diterapkan oleh guru. (Wildan, 2017)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari dalam meningkatkan kinerja guru merupakan sikap kepala sekolah dalam menjaga mutu dan kualitas sekolah. Adapun kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari terdiri dari 2, yaitu: Kepemimpinan *Visionary* dan kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (*modelling*). Kepemimpinan *Visionary* adalah kepemimpinan yang cenderung mengutamakan kerjasama tim dalam mencapai tujuan visi organisasi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas harian kepala sekolah dalam hubungannya dengan guru dan staff. Kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (*modelling*) adalah sikap dan perilaku kepala sekolah dalam memberikan contoh sebagai pemimpin dan dianggap panutan yang akan diikuti oleh staf dan guru. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan kepala sekolah terhadap waktu dan sikap kepala sekolah yang selalu mengingatkan guru dan staff untuk menyiapkan perangkat pembelajaran.

5.1.2 Peran kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari adalah sebagai berikut: Sebagai edukator mengikutsertakan guru-guru dalam guroan lanjutan dan dengan cara mendorong para guru untuk meningkatkan profesionalisme dengan memberikan arahan dan pengawasan serta meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar di sekolah sehingga akan

memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam hal pengelolaan kelas. Sebagai manajer kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari memberdayakan tenaga keguruan melalui kerja sama atau kooperatif dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). Kepala sekolah sebagai administrator kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari harus bertanggung jawab atas segala kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. Kepala sekolah sebagai supervisor SD Negeri 92 Kendari diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi guru dalam hal pembelajaran dan komponen-komponennya. Sebagai leader kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari menunjukkan dikap memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, disiplin, dan bertanggungjawab atas kepemimpinannya. Sebagai motivator, kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kompetensi guru-guru melalui pelatihan, memberikan dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

1.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi kepala sekolah

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari pengawasan kepala sekolah terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru, dukungan sarana, dan pelatihan bagu guru. Oleh karena itu, kepala sekolah terus

melaksanakan dan mengembangkan kegiatan yang dapat menunjang kinerja guru dengan pemerataan pelatihan dan penataran bagi guru yang belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan. Salah satunya adalah peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung tugas-tugas guru dalam mengajar.

2. Bagi guru

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, guru di SD Negeri 92 Kendari hendaknya meningkatkan kinerjanya, meningkatkan pengetahuan, dan keterampilannya dalam mengajar dan lebih kreatif dalam memilih dan menggunakan metode dan media pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar aktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif*, 1775-1783.
- Agustina, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah*, 4(1), 111-118.
- Akbar, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Peserta Didik Di Era Revolusi Industri 4.0 Di Madrasah Aliyah Baytul Mukarromah Kab. Bone.
- Aldi, M. P. (2019). Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Sekolah (Dalam Lembaga Pendidikan). *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 14(1), 242-260.
- Alya, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3625-3635.
- Amon, L. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147-162.
- Amrizal, A. (2018). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.
- Anggraini, F. D. (2021). Pengaruh Ketersediaan Peralatan Terhadap Kinerja Karyawan Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Tamu Di Restoran Promenade Cafe Hotel New Saphir Yogyakarta. *Mabha Jurnal*, 2(2), 1-12.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Ndragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Aprida, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160-164.
- Aswaruddin, A. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(2), 212-222.

- Ayu, D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu* , 5226-5236.
- Budi, A. A. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn 2 Sengkol Dan Sdn Barelantan Kecamatan Pujut.
- Darmansah, T. (2022). Peran Pengawas Pendidikan Dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Mudabbir (Journal Research And Education Studies)*, 2(1), 11-21.
- Deswita, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Kota Jambi.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Enas, E. (2018). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Management Review*, 2(3), 252-260.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fatoni, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(02), 168-182.
- Fransiska, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal Of Education Research*, 1(3), 308-316.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Hariyanto, W. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Kinerja Tinggi Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu

- Ponorogo. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2(2), 283-300.
- Hasanah, S. M. (2021). Analisis Konsep Dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 64-75.
- Hendriani, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. *Pekbis (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 14-25.
- Husaini, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-54.
- Husni, I. (2020). Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 341-346.
- Ideswal, Y. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu Vol. 4 No. 2*, 460-466.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.
- Jaenudin, J. (2017). Pengaruh Program Sertifikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Penjasorkes Smp Negeri Se-Kabupaten Sumedang. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 31-36.
- Jaliah, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 146-153.
- Jayanti, M. I. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep Dan Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)*. Pustaka Pencerah.
- Juliansyah, M. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Visi Di Lembaga Pendidikan Surya Buana Kota Malang.
- Kailola, L. G. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Smk Negeri Putussibau-Kapuas Hulu. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 27-42.

- Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal Of Teaching And Learning (Cjotl)*, 45-55.
- Kurnia, T. (2021). Implementasi Fungsi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Karawang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 119-126.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nem.
- Lestari, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa. *Satya Widya*, 127-132.
- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1-17.
- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1-17.
- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1-17.
- Ma'mun, S. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Dalam Persepektif Islam. *Da'watuna: Journal Of Communication And Islamic Broadcasting*, 2(1), 59-70.
- Mufidah, N. (2017). Peran Manajer Kepala Min Jejeran Bantul Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 45-62.
- Muljawan, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Efektif. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 19(1), 146-157.
- Munawir, M. (2021). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Mengajar Guru Pada Mtsn 1 Kabupaten Aceh Timur. *Pelita Eduka*.

- Musri, M. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di Smp Negeri 8 Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 25-37.
- Nabila, F. S. (2020). Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Nasution, M. R. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Sdn 135564 Kota Tanjungbalai. *Alacrity: Journal Of Education*, 26-32.
- Nova Yanti Siahaan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sman 3 Palangkaraya.
- Nur Rahmin, N. U. (2021). Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.
- Prasetyo, I. (2020). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Nurul Ikhlas Kota Bekasi. *Al-Mutsla*, 2(2), 172-185.
- Purba, S. (2021). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmayoni, I. (2021). Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Manajer Untuk Pengembangan Karier Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 4(1), 38-44.
- Rini, L. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 3373-3383.
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di Sd It Umami Aida Medan. *Continuous Education: Journal Of Science And Research*, 1(1), 43-55.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.

- Sagala, H. S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600-621.
- Salam, N. F. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Saptori, M. Y. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Di Sma N 2 Banjarsari Dan Smpn 3 Banjarsari).
- Saputra, B. D. (2018). Manajemen Budaya Berprestasi Dan Kompetisi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.
- Sari, D. N. (2020). Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Smk Se-Kecamatan Lubuk Alung. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 123-128.
- Sartika, E. (2014). Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. *Jurnal Riset Manajemen Dan Publik*, 2(1).
- Setiawan, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional . *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1-26.
- Suarga, S. (2017). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sulaeha, R. (2019). Penerapan Kepemimpinan Instruksional Dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Man 2 Bulukumba. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 245-256.
- Suparto, M. T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kreativitas Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pembelajaran (Studi Pada

- Sma Negeri Kabupaten Ciamis). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(2), 91-98.
- Suparto, M. T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kreativitas Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pembelajaran (Studi Pada Sma Negeri Kabupaten Ciamis). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(2), 91-98.
- Suwignyo, D. (2013). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Pendidik, Pemimpin Dan Administrator Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp. *Urnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*.
- Syadzili, M. F. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 55-81.
- Syafar, D. (2017). Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 147-155.
- Syamsiah, D. (2018). Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru Melalui Sistem Penilaian Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 3(2), 167-172.
- Syamsul, H. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp). *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Sya'roni, T. (2018). Dampak Motivasi Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 131-147.
- Tohari, H. (2017). Gaya Kepemimpinan Berbasis Emotional Intelligence. *Jurnal Kependidikan*, 5(1), 29-42.
- Ulfa, A. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1223-1230.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.

- Walsa, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori Dan Konsep*.
- Wijaya, H. (2019). Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik.
- Wildawati, W. (2013). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, 1*(1).
- Winaryati, E. (2018). Penilaian Kompetensi Siswa Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional, 1*(1).
- Zain, A. (2022). *Manajemen Pendidikan: Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Akreditasi*. Penerbit Insania.
- Zainuddin, Z. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Terhadap Efektifitas Pembelajaran Melalui Supervisi Klinis Di Sekolah Menengah Pertama. *Seuneubok Lada: Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Sosial, Budaya Dan Kependidikan, 7*(1), 65-79.
- Zakia, K. (2019). Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Kurikulum 2013 Di Smpn 5 Percut Sei Tuan.
- Hijrawati, H. (2021). Persepsi Kepala Sekolah Dan Guru Terhadap Penerapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Rpp) 1 Lembar Di Sdn 1 Balangnipa (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai).
- Wildan, W. (2017). Pelaksanaan penilaian autentik aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan di sekolah atau madrasah. *Jurnal Tatsqif, 15*(2), 131-153.

Lampiran 1

Daftar Pedoman Dokumentasi

1. Waka Tata Usaha
2. Letak dan keadaan geografis SDN 92 Kendari
3. Sejarah berdirinya dan proses perkembangan SDN 92 Kendari
4. Visi, misi dan tujuan pendidikan di SDN 92 Kendari
5. Keadaan guru, siswa dan karyawan
6. Keadaan sarana dan prasarana
7. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru
8. Data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru SDN 92 Kendari.
9. Kepala Kepala
10. Guru SDN 92 Kendari

Lampiran 2

Pedomanan Wawancara Kepemimpinan Kepala sekolah Untuk Kepala Sekolah

1	Bagaimana pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh ibu?
2	Bagaimana visi dan misi yang dilakukan di sekolah yang ini pimpin?
3	Bagaimana ibu kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru?
4	Bagaimana perumusan tata tertib yang dilaksanakan di sekolah ibu?
5	Bentuk usaha apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam mengawasi kelancaran kegiatan pembelajaran?
6	Apakah ibu selaku kepala sekolah melakukan pemeriksaan RPP terhadap guru?
7	Apakah ibu selaku kepala sekolah selalu melakukan penilaian kelengkapan pembelajaran kepada guru?
8	Apakah ibu selaku kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru dalam bekerja?
9	Bagaimana arahan ibu selaku kepala sekolah dalam meningkatkan pendidikan guru?
10	Apakah ibu selaku kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran berlangsung?

11.	Bagaimana Cara ibu dalam membimbing guru-guru dalam menjalankan tugas mereka?
12.	Bagaimana cara ibu memberikan arahan kepada guru-guru?
13	Apakah kepala sekolah selalu melibatkan guru-guru dalam mengambil Keputusan
14	Apakah ibu selalu mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru-guru?

Lampiran 3

Pedomanan Wawancara Kepemimpinan Kepala sekolah Untuk Guru SD Negeri 92 kendari

1	Bagaimana pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh ibu?
2	Bagaimana visi dan misi yang dilakukan di sekolah yang ini pimpin?
3	Bagaimana ibu kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru?
4	Bagaimana perumusan tata tertib yang dilaksanakan di sekolah ibu?
5	Bentuk usaha apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam mengawasi kelancaran kegiatan pembelajaran?
6	Apakah ibu selaku kepala sekolah melakukan pemeriksaan RPP terhadap guru?
7	Apakah ibu selaku kepala sekolah selalu melakukan penliaian kelengkapan pembelajaran kepada guru?
8	Apakah ibu selaku kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru dalam bekerja?
9	Bagaimana arahan ibu selaku kepala sekolah dalam mingkatkan pendidikan guru?
10	Apakah ibu selaku kepala sekolah sering melakukan kunjungangn kelas dalam proses pembelajaran berlangsung?
11.	Bagaimana Cara ibu dalam membimbing guru-guru dalam menjalankan tugas mereka?
12.	Bagaimana cara ibu memberikan arahan kepada guru-guru?

13	Apakah kepala sekolah selalu melibatkan guru-guru dalam mengambil Keputusan
14	Apakah ibu selalu mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru-guru?

Lampiran 4

Pedoman Wawancara Peran Kepemimpinan Kepala sekolah Untuk Kepala Sekolah

1	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai edukator?
2	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai manajer?
3	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai administrator?
4	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai supervisor?
5	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai leader?
6	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai motivator?
7	Bagaimana peran ibu selaku kepala sekolah sebagai inovator?

Lampiran 5

Pedoman Wawancara Peran Kepemimpinan Kepala sekolah Untuk Guru SD Negeri 92 Kendari

1	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai edukator?
2	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer?
3	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai administrator?
4	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor?
5	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai leader?
6	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator?

7	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai inovator?
---	--

Lampiran 6

Pedoman Wawancara Tentang Kinerja Guru

1	Apakah Bapak/Ibu sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar?
2	Apakah Bapak/Ibu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang diterapkan disekolah?
3	Apakah Bapak/Ibu menggunakan media dan metode dalam proses pembelajaran?
4	Apakah Bapak/Ibu dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
5	Apakah Bapak/Ibu memberikan bahan bacaan tambahan untuk didiskusikan?
6	Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut?
7	Apakah Bapak/Ibu menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?
8	Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan tes, tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa?
9	Apakah Bapak/Ibu selalu mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar?
10	Apakah Bapak/Ibu dalam proses pembelajaran menggunakan berbagai metode belajar?

Lampiran 7

Tabel.1.1
Nama-nama kepala sekolah yang pernah menjabat di SD Negeri 92
Kendari.

No.	Nama	Lahir	Bertugas Di SD Ini	Golongan
1.	Migano	Kendari	1994-1999	III / d
2.	Muh. Idris	Bulukumba	1999-2002	III / d
3.	Surianti Tawulo	Andolo	2002- Juni 2002	IV / a
4.	Ansyar, A. Ma	Andolo	Juli 2002-Nov 2002	III / c

5.	H. Asdin, A. Ma	Kolono	Des 2002-Jan 2005	IV / a
6.	Muh. Idris	Wawotobi	Feb 2005- Juli 2008	IV / a
7.	Indotanawali, S. Pd	Bulukumba	Agust 2008-Jan 2011	IV / a
8.	Drs.Sardin Mustapa, M. Pd.	Bulukumba	Feb 2011-Mei 2017	IV / a
9.	Hj. Siti Murni Nur, S.Pd., M.Pd.	Baliara	April 2017- Sekarang	IV / b

Tabel 2.2 Sarana dan prasarana SD Negeri 92 Kendari

a. Keadaan bangunan/ Gedung

No.	Jenis barang	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk
1.	Ruang belajar	18	✓	-
2.	Ruang kepala sekolah	1	✓	-
3.	Ruang guru	1	✓	-
4.	Ruang perpustakaan	1	✓	-
5.	Mushalah	1	✓	-
6.	Ruang UKS	1	✓	-
7.	Ruang aula	1	✓	-
8.	Ruang BP/BK	1	✓	-
9.	Gudang	2	✓	-
10.	Kamar Mandi	4	✓	-

a. Inventaris Sekolah

No	Jenis barang	Jumlah	Kepemilikan	Tidak layak
1.	Meja	359	Milik	59
2.	Kursi	359	Milik	62
3.	Papan tulis		Milik	5
4.	Lemari		Milik	5
5.	Tempat cuci tangan		Milik	-
6.	Tempat sampah		Milik	-
7.	Jam dinding		Milik	-
8.	Rak hasil karya siswa		Milik	-
9.	Kotak kontak		Milik	-
10.	Alat peraga		Milik	-

11.	Soket listrik		Milik	-
-----	---------------	--	-------	---

Tabel. 3.3 Data guru SD Negeri 92 Kendari

No	Nama	JK	Status Kepegawaian	Keterangan		
				Jenjang	Sertifikasi	Kompetensi
1	Adam Pramono	L	PNS	S2	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
2	Andriyani Srihariyati Azis	P	PPPK	S1	-	Guru Kelas SD/MI
3	Aprilita Maliani	P	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	S1	-	Guru Kelas SD/MI
4	Djuhoria	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
5	Djumania Nuhung	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
6	ERNA	P	Guru Honor Sekolah	SMA / sederajat	-	-
7	Ertly	P	PNS	SMA / sederajat	Guruan Jasmani dan Kesehatan	Guruan Jasmani dan Kesehatan
8	Hartin,s.pd	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
9	Ida Royani	P	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	S1	-	Guruan Agama Islam
10	Indrawati	P	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	S1	-	Muatan Lokal Bahasa Daerah
11	Irnamayatra	P	PNS	S1	-	Guru Kelas SD/MI
12	Isnayana	P	PNS	S1	-	Guru Kelas SD/MI

13	Megawati	P	PNS	S1	-	Guru Kelas SD/MI
14	Munaisa	P	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	S1	Guruan Agama Islam	Guruan Agama Islam
15	Neneng Ismayanti	P	PNS	S1	-	Guru Kelas SD/MI
16	NINGSIH LAKAYO	P	Tenaga Honor Sekolah	SMA / sederajat	-	-
17	Novi Dwi Lestari	P	PPPK	S1	-	Muatan Lokal Bahasa Daerah
18	Nurdia	P	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	S1	-	Guru Kelas SD/MI
19	Nurhaeni	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
20	Nurkholis	L	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
21	Pipianti	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
22	Rahmaniar	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
23	Rina	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
24	Rofik Mustarom	L	PNS	S1	Guruan Agama Islam	Guruan Agama Islam
25	Salmia	P	PNS	S1		Guru Kelas SD/MI
26	Sartika	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
27	Siti Murni Nur	P	PNS	S2	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
28	Sri Muliana Wati. Mr	P	PNS	S1	-	Guru Kelas SD/MI

29	Sudarman	L	Tenaga Honor Sekolah	Paket C	-	-
30	Suhera	P	PNS	S1	Guruan Agama Islam	Guruan Agama Islam
31	SUKMAWATI	P	Tenaga Honor Sekolah	SMA / sederajat	-	-
32	Sunarti	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
33	Wa Ode Sunartin	P	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	D2	-	Guru Kelas SD/MI
34	Wa Ode Uri	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI
35	Wartin	P	PNS	S1	Guru Kelas SD/MI	Guru Kelas SD/MI

Tabel. 4.4 Data Peserta Didik SD Negeri 92 Kendari

a. Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki	Perempuan	Total
372	293	665

b. Jumlah peserta Berdasarkan Usia

Usia	L	P	Total
< 6 tahun	21	14	35
6 - 12 tahun	347	279	626
13 - 15 tahun	4	0	4
16 - 20 tahun	0	0	0
> 20 tahun	0	0	0
Total	372	293	665

c. Jumlah Siswa Berdasarkan

Agama	L	P	Total
Islam	351	276	627
Kristen	15	10	25
Katholik	1	4	5
Hindu	5	3	8
Budha	0	0	0
Konghucu	0	0	0
Lainnya	0	0	0
Total	372	293	665

d. Jumlah Siswa Berdasarkan Penghasilan Orang Tua/Wali

Penghasilan	L	P	Total
Tidak di isi	9	11	20
Kurang dari Rp. 500,000	5	3	8
Rp. 500,000 - Rp. 999,999	30	14	44
Rp. 1,000,000 - Rp. 1,999,999	150	131	281
Rp. 2,000,000 - Rp. 4,999,999	166	123	289
Rp. 5,000,000 - Rp. 20,000,000	12	11	23
Lebih dari Rp. 20,000,000	0	0	0
Total	372	293	665

e. Jumlah Siswa Berdasarkan Tingkat Guruan

Tingkat Guruan	L	P	Total
Tingkat 6	39	33	72
Tingkat 3	64	47	111
Tingkat 5	57	48	105
Tingkat 2	70	57	127
Tingkat 1	81	61	142
Tingkat 4	61	47	108
Total	372	293	665

Tabel 5.5 Rombongan Belajar SD Negeri 92 Kendari

No	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa			Wali Kelas	Kurikulum	Ruangan
			L	P	Total			

1.	1A	1	22	16	38	Djumania Nuhung	Kurikulum SD 2013	Ruang 1A/2A
2.	1B	1	20	16	36	Sunarti	Kurikulum SD 2013	Ruang 1B/2B
3.	1C	1	20	14	34	Salmia	Kurikulum SD 2013	Ruang 1C/2C
4.	1D	1	19	16	35	Hartin,s.pd	Kurikulum SD 2013	Ruang 1D/2D
5..	2A	2	19	14	33	Neneng Ismayanti	Kurikulum SD 2013	Ruang 1A/2A
6.	2B	2	16	14	30	Wa Ode Uri	Kurikulum SD 2013	Ruang 1B/2B
7.	2C	2	18	14	32	Isnayana	Kurikulum SD 2013	Ruang 1C/2C
8.	2D	2	18	15	33	Novi Dwi Lestari	Kurikulum SD 2013	Ruang 1D/2D
9.	3A	3	16	11	27	Rahmaniar	Kurikulum SD 2013	Ruang 3A
10.	3B	3	14	14	28	Sartika	Kurikulum SD 2013	Ruang 3B
11.	3C	3	19	9	28	Irnamayatatra	Kurikulum SD 2013	Ruang 3C
12.	3D	3	15	13	28	Andriyani Srihariyati Azis	Kurikulum SD 2013	Ruang 3D
13.	4A	4	15	10	25	Nurkholis	Kurikulum SD 2013	Ruang 3A
14.	4B	4	17	11	28	Sri Muliana Wati. Mr	Kurikulum SD 2013	Ruang 3B
15.	4C	4	14	13	27	Djuhoria	Kurikulum SD 2013	Ruang 3C
16.	4D	4	15	13	28	Nurhaeni	Kurikulum SD 2013	Ruang 3D
17.	5A	5	21	16	37	Megawati	Kurikulum SD 2013	Ruang 4A
18.	5B	5	16	18	34	Aprilita Maliani	Kurikulum SD 2013	Ruang 4B
19.	5C	5	20	14	34	Adam Pramono	Kurikulum SD 2013	Ruang 4C
20.	6A	6	10	15	25	Pipianti	Kurikulum SD 2013	Ruang 5A
21.	6B	6	15	8	23	Wartin	Kurikulum SD 2013	Ruang 5B
22.	6C	6	14	10	24	Rina	Kurikulum SD 2013	Ruang 5C

Lampiran 8

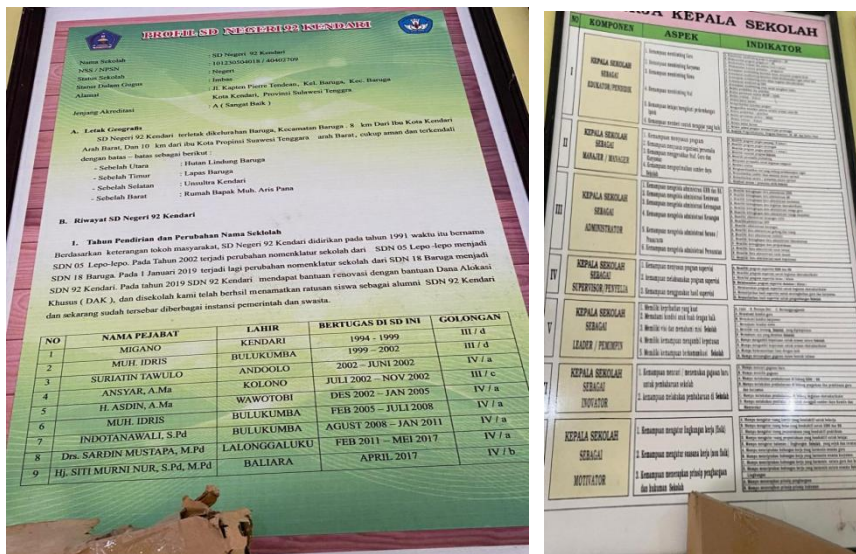
Dokumentasi



Gambar 1.1 Sekolah SD Negeri 92 Kendari



Gambar 2.2. Ruang Kelas SD Negeri 92 Kendari



Gambar 1.1 Struktur Profil Sekolah SD Negeri 92 Kendari



Gambar 3.3 Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 92 Kendari



Gambar 4.4 Wawancara dengan Guru SD Negeri 92 Kendari



Gambar 5.5 Wawancara dengan Guru SD Negeri 92 Kendari



Gambar 6.6 Wawancara Bersama Guru SD Negeri 92 Kendari



Gambar 7.7 Wawancara Bersama Guru SD Negeri 92 Kendari



Gambar 8.8 Wawancara Bersama Guru SD Negeri 92 Kendari



Gambar. 8.9 Rapat KS dan Guru-guru SD Negeri 92 Kendari



PEMERINTAH KOTA KENDARI
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA
SEKOLAH DASAR NEGERI 92 KENDARI

Jl. Kapten Piere Tendean. Kel. Baruga Kec. Baruga Kota Kendari



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
NOMOR : 422/036/SDN92KDI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Hj. SITI MURNI NUR, S.Pd M.Pd**
NIP : 19690105 199108 2 002
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat Sekolah : Jl. Kapten Piere Tendean Kel. Baruga Kec. Baruga Kota Kendari

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **IRMAYANTI**
NIM : 2021040201003
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 92 Kendari
Lokasi Penelitian : SD Negeri 92 Kendari
Lamanya : 22 Desember 2022 sampai selesai

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di SD Negeri 92 Kendari, sehubungan dengan penyusunan tesis "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 92 Kendari"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Kendari, 1 April 2023
Kepala Sekolah

Hj. Siti Murni Nur, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19690105 199108 2 002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Mayjend S. Parman No. 03 Kendari 93121

Website : balitbang sulawesitenggara prov.go.id Email: badan litbang sultra01@gmail.com

Kendari, 26 Desember 2022

K e p a d a

Nomor : 070/4428 / X II / 2022
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : IZIN PENELITIAN.

Yth. Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan
Olahraga Kota Kendari
Di - KENDARI

Berdasarkan Surat Direktur PPs IAIN Kendari Nomor : 0986/In.23/P/PP.00.9/12/2022 tanggal 26 Desember 2022 perihal tersebut diatas, Mahasiswa dibawah ini :

Nama : IRMAYANTI
NIM : 2021040201003
Program Studi : MPI
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : SDN 92 Kendari

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Sesuai Lokasi diatas, dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

**"KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD NEGERI 92 KENDARI".**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 26 Desember 2022 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
Pih. KEPALA BADAN PENELITIAN & PENGEMBANGAN
PROV. SULAWESI TENGGARA,

ADI YUSUF TAMBURAKA, S.Sos, M.H

Pembina, Gol. IV/a

Nip. 197904242008011011

T e m b u s a n :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Walikota Kendari di Kendari;
3. Direktur PPs IAIN Kendari di Kendari;
4. Ketua Prodi MPI PPs IAIN Kendari di Kendari;
5. Kepala SDN 92 Kendari di Tempat;
6. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 11

BIODATA PENELITI



Biodata Diri:

Nama : Irmayanti
Tempat Tanggal Lahir : Mamara, 12 Maret 1973
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : BTN maleo 1 blok M.15 Ranomeeto, Kecamatan Ranomeeto
Status pernikahan : Sudah Menikah
No. hp : 081242013828
Email : irmayanrisutarwan@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan:

1. SDN 304 Mamara 1986
2. MtsN Palopo 1989
3. PGA N Ujung Pandang 1992
4. STAIN Kendari 2009

Pekerjaan:

1. Guru sejak tahun 1994-2016
2. Kepala Sekolah (Gol. IV b) sejak tahun 2017-sekarang