
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 1 GEDONGKIWO DI YOGYAKARTA

Rafi Bramantyo

Prodi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia.

rafibramantyo26@gmail.com

Abstract: The success of education is influenced by the leadership of the principal in improving teacher performance. This study aims to determine the principal's policy program in improving master's performance, principal's leadership style in improving teacher performance, and principal's obstacles in improving teacher performance. This study uses descriptive qualitative, data collection techniques through observation, interviews, with research subjects are the principal, vice principal, and the teacher council. The results of the study indicate that: (1) The principal's policy program in improving teacher performance begins with deliberation between the principal and vice principal and senior teachers in preparing school programs at the beginning of the new school year, empowering teachers according to the ability and willingness of teachers, establishing work the same, complete the infrastructure and be active); (2) Principal leadership style in fostering, guiding teachers by using instructive, consultative, participatory, delegative styles in directing and influencing teachers to achieve educational goals; (3) Obstacles faced include, among others, government programs and non-governmental organizations that cannot accommodate all types of existing training, and there is no continuous training program, there is still a lack of facilities and infrastructure to support learning.

Keywords: *leadership, principal, and teachers' performance*

Abstrak: Keberhasilan pendidikan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan *information* melalui observasi, wawancara, dengan subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta dewan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diawali dengan musyawarah antara kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah dan guru senior dalam menyusun program sekolah pada awal tahun ajaran baru, memperdayakan guru sesuai dengan kemampuan dan kemauan guru, menjalin kerja sama, melengkapi sarana prasarana serta aktif); (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, membimbing guru dengan menggunakan gaya instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru untuk mencapai tujuan pendidikan; (3) Hambatan yang dihadapi Antara lain program pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat tidak dapat mengakomodasi semua jenis pelatihan yang ada, dan tidak ada program pelatihan yang berkelanjutan, masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang pembelajaran.

Kata kunci: Kepemimpinan, kepala sekolah, dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting. Tanpa adanya unsur manusia, suatu organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Dengan dukungan orang-orang berkualitas, sebuah organisasi dapat menjalankan manajemennya dengan baik. Hal ini sesuai dengan Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari semua kegiatan manajemen. Sekolah merupakan unit penting yang keberadaannya tidak dapat dipisahkan dari masyarakat. Oleh karena itu, program pengembangan sekolah harus berpusat pada siswa agar siswa dapat berperan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungannya. Dalam model pendidikan anak sekolah dasar masih sangat bergantung kepada orang dewasa, sejalan dengan Gunarsa (2008: 98) anak sekolah dasar adalah anak yang berusia 6-12 tahun atau disebut pada masa usia sekolah, memiliki fisik yang lebih kuat, mempunyai sifat individual serta aktif dan tidak terlalu bergantung pada orang tua.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pendidikan, pengelolaan sekolah, pelatihan staf lain, dan penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Karena kepala sekolah belum fokus pada pelatihan dan pengajaran guru, masih ada situasi di mana guru tidak disiplin dalam urusan publik, terlambat dan pulang lebih awal. Situasi ini menjadi masalah bagi lembaga pendidikan. Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Program kebijakan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 1 Gedongkiwo.
- 2) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Gedongkiwo
- 3) Hambatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Gedongkiwo

Kepemimpinan individu bertindak sebagai mesin kerjasama manusia dalam organisasi, termasuk sekolah. Kepemimpinan memungkinkan organisasi untuk bergerak ke satu arah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Usman (2013), kepemimpinan mempengaruhi pemimpin, membuat mereka patuh, hormat, setia, dan mudah diajak bekerja sama. Menurut Siagian (Sagala, 2013), kepemimpinan adalah fokus manajemen. "Kepemimpinan adalah kekuatan pendorong di balik semua sumber daya dan alat yang tersedia untuk sebuah organisasi." Sumber daya ini dibagi menjadi dua bagian:

- 1) Sumber Daya Manusia. Dan
- 2) Sumber Daya Non-Manusia.

Menurut Covey (Kaswan, 2013) dalam klasifikasi kepemimpinan, "Pemimpin memiliki empat peran: panutan, peran pionir, peran kolaboratif, dan peran pemberdayaan." Pendapat yang sama menurut Robins (Makawimbang, 2012) ada empat perilaku kepemimpinan:

- 1) Memerintah, pemimpin memberitahu apa dan kapan sesuatu dikerjakan, tidak ada partisipasi dalam pengambilan keputusan;
- 2) Mendukung, yaitu manajer menjadi sahabat bagi pegawai dan menunjukkan minat.
- 3) Memudahkan, yaitu pemimpin memberi saran dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan;
- 4) Orientasi Prestasi, yaitu pimpinan membagi kontribusi tentang tujuan dan menunjukkan kepercayaan bahwa pegawai mampu mencapainya;

Gaya kepemimpinan adalah sikap, postur, atau penampilan yang dipilih seorang pemimpin ketika menjalankan peran kepemimpinannya. Seorang pemimpin menggunakan gaya yang berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Karwati dan Priansa, (2013) gaya kepemimpinan adalah "pola perilaku yang konsisten yang dipandu oleh pemimpin dan diketahui oleh orang lain ketika pemimpin mencoba mempengaruhi kegiatan orang lain". Sebagai seorang pemimpin, Anda memainkan

peran penting dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Mutu pendidikan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, maka pemimpin harus memiliki kondisi agar pemimpin dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab bekerja sama dengan dosen dan staf.

Syarat-syarat yang harus dimiliki pemimpin pendidikan menurut Makawimbang, (2012) antara lain:

- a) Rendah hati dan sederhana;
- b) Bersifat suka menolong;
- c) Sabar dan memiliki kesetabilan emosi;
- d) Percaya kepada diri sendiri;
- e) Jujur, adil dan dapat dipercaya;
- f) Keahlian dalam jabatan”.

Untuk mengatasi masalah ini, persepsi pemimpin lebih baik di tingkat bawahan. Menurut Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016), kepala sekolah didefinisikan sebagai guru fungsional yang bertanggung jawab menjalankan sekolah, yang berlangsung melalui proses pendidikan dan pembelajaran, yaitu interaksi antara guru dan siswa.

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, yaitu

- 1) Kepribadian,
- 2) Manajerial,
- 3) Kewirausahaan,
- 4) Supervisi dan
- 5) Sosial.

Tugas utama kepala sekolah lebih difokuskan pada fungsi pembelajaran dan administrasi. Pekerjaan rumah bidang pembelajaran adalah tugas utama kepala sekolah. Perhatian kepala sekolah lebih terfokus pada kelancaran berpikir tentang pembelajaran dan fungsi administrasi. (Ahmad Susanto, 2016: 24) Secara khusus direktur bertanggung jawab atas:

- 1) Menentukan Tujuan Sekolah
- 2) Menumbuhkan dan memotivasi harapan keberhasilan siswa
- 3) Mengembangkan dan mempromosikan standar akademik yang tinggi
- 4) Mempertahankan pembobotan temporal

jam mengajar

- 5) Membutuhkan pengetahuan yang baik dan penyampaian kursus
- 6) Kursus pengkondisian
- 7) Merangsang dan membantu meningkatkan pengajaran jam.
- 8) Melaksanakan tugas supervisi dan evaluasi pengajaran
- 9) Menciptakan lingkungan dan lingkungan kerja yang produktif

Menurut Mc Crudy dalam Ahmad Susanto (2016: 13), selain tugas pembelajaran sebelumnya, direktur memiliki tugas administrasi, yaitu direktur harus fokus pada enam aspek, yaitu: , Media pembelajaran, sumber daya, kualitas supervisi, koordinasi kegiatan sekolah dan pemecahan masalah.

Penyelenggaraan Pendidikan bagi anak sekolah dasar perlu dibekali berbagai pengetahuan tentang bagaimana mengajari anak. Kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah *performance*. Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, pencapaian kerja, atau penampilan kerja, Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. inerja menurut Drucker (Sukarno Andhy Yahya, 2013: 9) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif. Menurut Whitmore (Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012: 59) mengemukakan kinerja adalah “pelaksanaan fungsi- fungsi yang dituntut dari seseorang”.

Peningkatan kinerja merupakan peningkatan profesi pendidik menurut Usman, (2012) “Sebuah profesi itu merupakan jabatan yang sesuai dengan pengertian sebagai berikut:

- 1) Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan),
- 2) memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya),
- 3) memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang,

- 4) mempunyai komitmen dengan jabatan dan klien, dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan,
- 5) mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupaya mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti memusatkan diri pada persoalan-persoalan aktual melalui pengumpulan data. Sugiyono (2011), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek alam, (sebagai lawan dari eksperimen), di mana peneliti adalah alat utama, pengambilan sampel dan pengambilan sampel data secara sengaja. sumber Snowballing, triangulasi (menggabungkan) teknologi pengumpulan, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, hasil penelitian ini lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 1 Gedongkiwo di Yogyakarta sejak bulan Agustus 2021. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, dewan guru Negeri 1 Gedongkiwo di Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan *interview* (wawancara), observasi (pengamatan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Kepala Sekolah dalam Merumuskan Program Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Gedongkiwo di Yogyakarta

Kebijakan sekolah sangat penting. Karena semua kebijakan kepala sekolah merupakan motor penggerak di balik semua sumber daya yang ada di sekolah, khususnya para guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah profesional mengacu pada kepala sekolah yang dapat menguasai pekerjaannya sendiri dengan baik dan

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yaitu Bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 1 Gedongkiwo di Yogyakarta

mengungguli staf sekolah lainnya. Sutradara harus memiliki pengetahuan yang mendalam dan mendalam tentang wilayah misinya.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa banyak proyek kebijakan kepala sekolah yang secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan kinerja guru, seperti pengembangan profesional guru terkait evaluasi kinerja guru dan evaluasi nilai kredit. Oleh karena itu, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilannya. Rencana kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru untuk mengukur keberhasilan guru dalam mempersiapkan manajemen pembelajaran, berupa rencana tahunan, rencana semester, kurikulum, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan perangkat penilaian. Kepala sekolah juga berupaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah melalui rencana pengembangan kualitas guru, kegiatan lokakarya, pelatihan, seminar, dan diskusi topik untuk membahas masalah dan solusi lintas disiplin ilmu.

Kepala sekolah harus peduli dengan pengembangan guru, setiap sekolah memastikan bahwa mereka menjaga kualitas profesionalnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Rencana pengembangan menekankan pada pengembangan keterampilan profesional Anda untuk meningkatkan layanan sekolah. Pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan guru dan staf dalam advokasi, seminar, lokakarya, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh organisasi pemerintah dan non-pemerintah. Selain itu, rencana pengembangan guru dan staf berbasis sekolah juga dapat dilaksanakan melalui rencana sekolah sendiri atau melalui jaringan sekolah.

Gaya-gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 1

Gedongkiwo di Yogyakarta

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan, karena setiap orang berbeda dalam hal pengalaman, pendidikan, kondisi, lingkungan, dan personel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain konsultatif (*selling*), dalam hal ini peran direktur dalam memotivasi, membimbing, dan mendampingi guru perlu diperhatikan. Dalam penerapan gaya ini, kepemimpinan sutradara berkaitan dengan kepribadiannya, yaitu sutradara tegas, jujur, dan terbuka, selain yang utama, ia memiliki kepercayaan pada kultivasi guru dan berani mengambil risiko. Bertanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memberikan bimbingan melalui komunikasi dua arah dan penjelasan yang instruktif tentang tugas yang akan dilakukan. Kepala sekolah memberikan dukungan berkelanjutan bagi guru yang terbiasa mengerjakan pekerjaan rumah dengan benar.

Gaya partisipatif mengupayakan kepala sekolah dan guru berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Para kepala sekolah sangat mengapresiasi upaya ini dan mereka berpartisipasi dalam beberapa hal yang berhubungan dengan para guru, terutama semangat dan kreativitas para guru, dan mereka mempromosikan para guru untuk menjadi kepala sekolah.

Sedangkan gaya kepemimpinan instruktif (*Telling*) kepala sekolah berperan penting dalam memberikan tugas kepada guru. Kepala sekolah menetapkan peran guru, membimbing mereka, dan memungkinkan kepala sekolah untuk

melakukan pengawasan yang ketat dalam mencapai tujuan kurikulum.

Gaya kepemimpinan merupakan cara kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu tidak ada gaya yang ideal, harus disesuaikan dengan keinginan dan tingkat keterampilan guru, karena jika guru memiliki kapasitas yang tinggi namun kemauan rendah akan menjadi kendala. Oleh karena itu, kemauan untuk meningkatkan kinerja guru sangat penting.

Hambatan-hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pada Sekolah Dasar Negeri 1 Gedong Kiwo di Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipahami bahwasanya ada beberapa hambatan dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Gedong Kiwo di Yogyakarta, diantaranya:

- 1) kurang maksimal waktu kepala sekolah dalam membina guru-guru;
- 2) kurangnya motivasi guru dalam menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan;
- 3) masih ada guru yang belum SI;
- 4) kekurangan tenaga guru yang profesional;

Setiap pekerjaan yang berhubungan dengan banyak orang pasti memiliki kendala dan hambatan. Setiap sekolah pasti berbeda kendala yang dihadapi karena berbeda lingkungannya dan kendala itupun bervariasi ada yang besar dan ada yang kecil, ada yang bersifat individual dan ada yang bersifat umum sehingga apabila permasalahannya kecil kepala sekolah langsung mengambil tindakan sedangkan apabila permasalahannya besar kepala sekolah langsung dibantu oleh guru-guru senior, komite juga memberikan wewenang kepada atasannya.

Kendala umum yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah lemahnya kemampuan guru dalam melaksanakan mata pelajaran, kurangnya penguasaan metode yang sesuai dengan materi

yang diajarkan, dan guru yang kurang menguasai karakteristik anak berkebutuhan khusus. Perlu melihat anak dari disabilitasnya, daripada memperlakukan anak sebagai individu yang berbeda. Perlu mendapatkan bahan yang disediakan

KESIMPULAN

1. Kepala SDN 1 Gedongkiwo di Yogyakarta menyusun rencana kebijakan peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan pada rapat kerja sekolah awal tahun ajaran dengan partisipasi guru. Ini telah mengembangkan rencana kebijakan, seperti peraturan dan peraturan sekolah, dan memberikan kesempatan pelatihan di tingkat regional dan nasional.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada

Sekolah Dasar Negeri Gedongkiwo di Yogyakarta Menerapkan gaya kepemimpinan yang menekankan keseimbangan antara perilaku otoriter dan demokratis. Gaya kepemimpinan situasional dilaksanakan dengan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi sekolah. Syarat dan ketentuan tersebut meliputi kematangan guru dan staf.

3. Hambatan yang dialami kepala Sekolah Dasar Negeri Gedongkiwo di Yogyakarta antara lain: Program pelatihan pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat tidak dapat mengakomodasi semua jenis pelatihan yang ada, dan tidak ada program pelatihan yang berkelanjutan. Masih kurangnya kinerja guru dan masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, Teori Belajar dan Pembelajaran, Cet ke-4, Jakarta : Kencana, 2016
- Gunarsa, S. D. (2008). Psikologi Praktis: Anak, Remaja dan Keluarga. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Teori Kinerja dan Pengukurannya, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012)
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Karwati, E. dan Priansa, D. J. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfabeta, Bandung
- Kaswan. 2013. *Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*. CV
- Makawimbang, Jerry H., Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan, Bandung; Alfabeta, 2012
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sagala, S. 2013. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Alfabeta, Bandung.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara**