

**PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN CEMPAKA PUTIH TIMUR  
03**

**Oleh: Sanusi,S.E.MM.**

**Dosen STIE Triguna Jakarta**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi pustaka. Subjek penelitian ini peranan kepala Sekolah dan kinerja guru. Sumber data yaitu artikel, buku, jurnal ilmiah, dan internet. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan teori-teori yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti menggunakan analisis kualitatif yaitu peneliti mengumpulkan teori-teori yang diperlukan untuk menjawab perumusan masalah dan kemudian peneliti menyajikan dalam bentuk tulisan dan selanjutnya yaitu menyimpulkan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03 yaitu: a. Peran sebagai Educator Kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik; b. Peran sebagai Manager, Kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien; c. Peran sebagai Administrator, Kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien; d. Peran sebagai Supervisor, Kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan; e. Peran sebagai Leader Kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama; f. Peran sebagai Innovator, Kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas; g. Peran sebagai Motivator, Kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional; sebagai Entrepreneur.

Kata Kunci : Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepala Sekolah adalah manajer di Sekolah yang memiliki tugas untuk membuat perencanaan tentang program-program Sekolah. Perencanaan tersebut harus dilalui dengan rapat kerja yang diikuti oleh semua warga Sekolah. Rapat Kerja harus dapat menghasilkan suatu program yang bermutu dan dapat dilaksanakan. Permasalahannya adalah Rapat Kerja sering tidak melibatkan semua warga Sekolah sehingga tidak semua Warga Sekolah mengetahui program-program yang akan dilaksanakan oleh Sekolah.

Salah satu tugas Kepala Sekolah yaitu meningkatkan kinerja guru agar kualitas lulusan memiliki kemampuan yang baik dan unggul. Salah satu usaha tersebut yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan tentang kinerja guru sehingga kualitas guru dalam bekerja akan meningkat. Permasalahannya adalah ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang menurun dan tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Permasalahan tersebut tentunya harus diselesaikan dengan peranan kepala Sekolah yang baik.

Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dengan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Hubungan yang harmonis ini akan membentuk saling pengertian antara sekolah, orang tua, masyarakat, dan lembaga-lembaga, saling membantu antara sekolah dan masyarakat karena mengetahui manfaat dan pentingnya peranan masing-masing, dan kerja sama yang erat antara sekolah dengan berbagai pihak yang ada di masyarakat dan mereka merasa ikut bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan di sekolah. Kepala sekolah juga tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya di sekolah, tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal. Kepala sekolah dapat menerima tanggung jawab tersebut, namun ia belum tentu mengerti dengan jelas bagaimana ia dapat menyumbang ke arah perbaikan program pengajaran.

Cara kerja kepala sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah.

Guru dikatakan sebagai pendidik, menurut UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2) dinyatakan bahwa pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Menurut UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah . Dari dua undang-undang tersebut jelas bahwa Guru merupakan seorang tenaga kependidikan yang professional berbeda pekerjaannya dengan yang lain, karena ia merupakan suatu profesi, maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Tabrani Rusyan, 1990: 5).

Dengan demikian guru adalah seseorang yang professional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. (Sanjaya, 2005:13-14).

Lebih lanjut Brown dalam Sardiman (2000:142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa.

Sedangkan pembelajaran merupakan wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai. Pengertian pembelajaran menurut UUSPN tahun 2003 adalah suatu proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Maka Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Uraian teoretis di atas memberikan arahan bahwa tugas guru dalam pembelajaran menuntut penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan dan penguasaan tentang bagaimana mengajarkan bahan ajar yang menjadi pilihan. Pemilihan bahan ajar dan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran oleh guru tentunya disesuaikan dengan karakteristik siswa yang akan belajar dan kurikulum yang berlaku. Agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat essensial bagi guru.

Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika dalam diri guru tersebut

ada dorongan dan tekad yang kuat (komitmen) untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik menulis karya ilmiah dengan judul, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Guru masih memiliki kinerja yang menurun dan belum baik.
2. Peran Kepala Sekolah belum maksimal dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Rapat kerja yang dilaksanakan oleh Sekolah belum berjalan dengan baik.
4. Guru belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan Kepala Sekolah.
5. Guru belum dapat mendesain pembelajaran dengan baik karena RPP masih meniru dari Sekolah lain.
6. Guru belum dapat membuat penilaian yang terstandar yang sesuai dengan kurikulum.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada, Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu pada : Apa Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, kegunaan penelitian ini adalah untuk:

1. Bagi Penulis  
Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kemampuan sebagai Kepala Sekolah. .
2. Bagi SDN Cempaka Putih Timur 03.  
Untuk meningkatkan lulusan SDN Cempaka Putih Timur 03.
3. Bagi Guru SDN Cempaka Putih Timur 03  
Untuk meningkatkan kinerja guru SDN Cempaka Putih Timur 03.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, DAN KERANGKA BERFIKIR**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Peranan Kepala Sekolah**

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu samalain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakteristik tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia (Wahjosumidjo, 2002: 81).

Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah sehingga sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu Kepala dan Sekolah. Kata Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Wahjosumidjo, 2002: 83).

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran. Kata memimpindari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2002: 83).

Adapun kewenangan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah adalah mengatur dan mengelola tiga hal pokok, yaitu personil, sarana dan dana. Sebagai seorang manager, kepala sekolah harus mampu dan mempunyai kemampuan manajemen yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Kemampuan ini sangat

mendukung pada saat mengatur personil atau SDM yang dimiliki sekolah (Saroni, 2006: 21-22).

Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama (Saroni, 2006: 37).

Kepala sekolah juga merupakan jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur-prosedur tertentu (Wahjosumidjo, 2002: 84).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah atau madrasah merupakan seorang tenaga profesional guru yang dipercaya memimpin sekolah dan elemen-elemennya untuk mencapai mutu dan tujuan pendidikan.

Terkait dengan tugas pokok seorang kepala sekolah dasar, maka dapat diidentifikasi tugas kepala sekolah dasar (Bustan dkk, 2013: 4), meliputi: a. Memimpin dan membina Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah. b. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan pihak terkait. c. Membagi tugas-tugas Kepala Sekolah atau Madrasah kepada guru dan Staf Tata Usaha (TU), sesuai dengan tuntutan kurikulum. d. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru dan staf TU dalam pelaksanaan pembelajaran serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan sekolah. e. Mendorong pendayagunaan sarana dan prasarana Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah. f. Merencanakan dan melaksanakan penerimaan siswa baru serta menyusun kegiatan ekstrakurikuler siswa.

Mulyasa (2006: 98) mengemukakan tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM). Berikut ini penjelasan tentang EMASLIM menurut Mulyasa (2009: 99-122):

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator. Fungsi sebagai edukator, Kepala Sekolah memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Fungsi kepala sekolah sebagai edukator adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan pembinaan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal. Menurut Wahyusumidjo (2002:122) memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu

dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik menurut Wahjosumidjo (2002: 124) yang mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik diarahkan. Yang kedua, yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan. Ada tiga kelompok sasaran utama, yaitu para guru atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Disamping ketiga sasaran utama pelaksanaan peranan kepala sekolah sebagai pendidik, terdapat pula kelompok sasaran lain, yang tidak kalah pentingnya kontribusi terhadap pembinaan kehidupan sekolah, yaitu organisasi orang tua siswa, organisasi siswa, dan organisasi para guru.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer. Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Wahyusumidjo, 2002:94). Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Kepala sekolah mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan stakeholders sekolah. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasif dan dari hati ke hati. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi, dan organisasi memerlukan manajer yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2002: 96).

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Perencanaan yang akan dibuat

oleh kepala sekolah bergantung pada berbagai faktor, diantaranya banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki, dana yang tersedia dan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan rencana tersebut. Perencanaan yang dilakukan antara lain menyusun program tahunan sekolah yang mencakup program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan perencanaan fasilitas yang diperlukan. Di samping itu, fungsi kepala sekolah selaku administrator juga mencakup kegiatan penataan struktur organisasi, koordinasi kegiatan sekolah dan mengatur kepegawaian di sekolah.

d..Kepala Sekolah sebagai Supervisor. Sebagai supervisor, Kepala Sekolah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih

efektif. Pengawasan dan pengendalian dalam pendidikan merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional gurudan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor perlu memperhatikan prinsip-prinsipseperti hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan dan merupakan bantuan profesional.

e.Kepala Sekolah sebagai LeaderKepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari aspek kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari tiga gaya kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter dan bebas. Ketiga gaya tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, gaya-gaya tersebut muncul secara situasional.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator Peranan dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptabel, dan fleksibel.

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator. Fungsi sebagai motivator, Kepala Sekolah 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, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (*effectiveness*) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

## 2. Pengertian Kinerja Guru

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru

sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Menurut Pidarta (1999) bahwa setiap guru adalah merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992).

Fatah (1996) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta (1999) bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar (1992) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan

prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.

b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. (Daryanto, 2001).

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad (1995) dan Robbins (1996) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistiyorini, 2001).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas. (Danim S, 2002).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain :a.Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. b.Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa. c.Penguasaan metode dan strategi mengajar .d.Pemberian tugas-tugas kepada siswa . e.Kemampuan mengelola kelas. f.Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

### **B. Kerangka Berpikir**

Peranan kepala Sekolah bagi peningkatan guu sangat penting karena Kepala Sekolah menjadi manajer dalam mengelola sumber daya manusia yaitu guru. Tanpa adanya peran kepala Sekolah maka guru akan sulit berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus dapat menjadi motivator dan supervisor sehingga para guru akan merasa diperhatikan dan diberi perhatian oleh Kepala Sekolah. Guru juga akan dinilai oleh Kepala Sekolah dan diberi masukan oleh Kepala Sekolah.

Kinerja guru akan meningkat apabila peranan Kepala Sekolah terus ditingkatkan dan diberdayakan. Kepala Sekolah harus selalu meningkatkan kompetensinya agar Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas nya dengan baik. Peranan kepala Sekolah merupakan aspek yang sangat penting mengembangkan kemampuan guru dalam berkreasi dan kreatif dalam berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh Pemerintah.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk mengolah data secara ilmiah dari sumber data utama maupun kedua untuk mencapai tujuan. Melalui penggunaan metode penelitian diharapkan proses penelitian menjadi sistematis, tepat dan mencapai tujuan penelitian.

Iskandar, (2009:11), Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapat informasi atau data yang diperlukan.

Moleong, (2000:5), Selain itu seperti yang dinyatakan oleh moleong, metode kualitatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan, pertama menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan responden; ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Bogdan dan Taylor Robert C. Bogdan and sari Knop Biklen(1982:28) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa katakata tertulis atau lisan dari orang-

orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian kualitatif seorang peneliti berbicara langsung dan mengobservasi beberapa orang, dan melakukan interaksi selama beberapa bulan untuk mempelajari latar, kebiasaan, perilaku dan cirri-ciri fisik dan mental orang yang diteliti. Bogdan dan Biklen mengemukakan bahwa karakteristik dari penelitian kualitatif adalah: (1) alamiah, (2) data bersifat deskriptif bukan angka-angka, (3) analisis data dengan induktif, dan (4) makna sangat penting dalam penelitian kualitatif.

Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah( Sugiyono, 2012 : 291 ).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi pustaka.

#### **B. Subjek dan Sumber Data Penelitian**

##### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini peranan kepala Sekolah dan kinerja guru.

##### 2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yaitu artikel, buku, jurnal ilmiah, dan internet.

#### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan teori-teori yang diperlukan dalam penelitian.

#### **D. Teknik Analisis Data**

Peneliti menggunakan analisis kualitatif yaitu peneliti mengumpulkan teori-teori yang diperlukan untuk menjawab perumusan masalah dan kemudian pen- menyajikan dalam bentuk tulisan dan selanjutnya yaitu menyimpulkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03.**

Menurut Bustan dkk, 2013: 4), tugas pokok seorang kepala sekolah dasar yaitu: a. Memimpin dan membina Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah. b. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan pihak terkait. c. Membagi habis tugas-tugas Kepala Sekolah atau Madrasah kepada guru dan Staf Tata Usaha (TU), sesuai

dengan tuntutan kurikulum. d. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru dan staf TU dalam pelaksanaan pembelajaran serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan sekolah. e. Mendorong pendayagunaan sarana dan prasarana Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah .f. Merencanakan dan melaksanakan penerimaan siswa baruserta menyusun kegiatan ekstrakurikuler siswa.

Mulyasa (2006: 98) mengemukakan tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM).

Menurut Nasib Tua Lumban Gaol (2018: 71), Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu: (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, (3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan (6) memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah begitu penting. Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikan kinerja guru yang ditanganinya (Susanto, 2016). Hasil kajian dari Emmanouil, Osia dan Paraskevi-Ioanna (2014) dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan mediator yang membangkitkan inspirasi, motivasi, dukungan dan bimbingan sehingga mengarahkan keluarnya potensi maksimum guru dan tercapainya peningkatan kualitas sekolah. Hasil studi Hasan (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Filtya Rezja (2017:88), Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD yaitu: kepala sekolah memfungsikan semua unit yang ada. Contohnya tata usaha (TU), mensosialisasikan tata tertib sekolah, mengikut sertakan guru dalam seminar, diklat atau pelatihan yang kaitannya dengan meningkatkan profesionalitas kinerja guru, melakukan pengawasan dan evaluasi.

Peran kepala sekolah sebagai supervisi dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru dalam bentuk kompetensi professional guru merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaranbidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum

tersebut, kemampuan mengelola kelas, penguasaan metode strategi belajar serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru sudah cukup baik, meskipun sebagian guru perlu ditingkatkan lagi (Nasuha, Sutadji dan Erwin, 2013: 477).

Menurut Setiawan (2010: 17) adapun fungsi dan tugas kepala sekolah tersebut dapat dilihat secara lebih rinci sebagai berikut: 1) Peran sebagai Educator, Kepala sekolah berperan dalam membentuk karakter yang didasari nilai-nilai pendidik; 2) Peran sebagai Manager, Kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien; 3) Peran sebagai Administrator, Kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien; 4) Peran sebagai Supervisor, Kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan; 5) Peran sebagai Leader Kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama; 6) Peran sebagai Innovator, Kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas; 7) Peran sebagai Motivator, Kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional; 8) sebagai Entrepreneur.

Menurut Mulyasa (2006:99-100) sebagai seorang pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai. Pertama, pembinaan mental yang terkait dengan peran kepala sekolah dalam membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana, dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Kedua, pembinaan moral yang terkait dengan peran kepala sekolah dalam membina para tenaga kependidikan yang berhubungan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah dalam setiap pertemuan rutin misalnya pada saat upacara penaikan bendera. Ketiga, pembinaan fisik yang terkait dengan kondisi fisik, kesehatan dan penampilan tenaga kependidikan secara lahiriah. Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Keempat, pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun pelajaran. Pembinaan artistik harus

terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Kemampuan terkait dengan pendidikan mencakup pengetahuan profesional dan pemahaman mengenai proses pembelajaran yang menginspirasi komitmen dan pencapaian hasil belajar yang berkualitas bagi peserta didik. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah menekankan pada proses belajar peserta didik dan bagaimana mencapai potensi belajar mereka secara optimal. Terdapat dua karakteristik terkait dengan kepemimpinan pendidikan ini. Pertama, kepala sekolah berusaha membangkitkan gairah belajar dan meyakini bahwa setiap siswa adalah penting dan memiliki potensi. Pemahaman ini mendasari keyakinan kepala sekolah bahwa layanan pendidikan di sekolahnya dapat memberikan hasil yang berbeda bagi pencapaian belajar peserta didiknya. Kedua, kepala sekolah dituntut mampu menciptakan lingkungan belajar yang hidup, menantang, nyaman dan menyenangkan, mengkomunikasikan optimisme dan kepercayaan diri terhadap potensi anak di sekolahnya, menciptakan pengharapan yang tinggi, dan membina komunitas sekolah untuk selalu tertantang untuk mencapai pengharapan dan standar yang tinggi tersebut

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Peranan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

1. Memimpin dan membina Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan pihak terkait. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru dan staf TU dalam pelaksanaan pembelajaran. Menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan sekolah. Mendorong pendayagunaan sarana dan prasarana Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah. Merencanakan dan melaksanakan penerimaan siswa baru serta menyusun kegiatan ekstrakurikuler siswa.
2. Sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.
3. Memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.
4. Peran sebagai Educator, Kepala sekolah berperan dalam pembentuk karakter yang didasari nilai-nilai pendidik; Peran sebagai Manager, Kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien; Peran sebagai

Administrator, Kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien; Peran sebagai Supervisor, Kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan; Peran sebagai Leader Kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama; Peran sebagai Innovator, Kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas; Peran sebagai Motivator, Kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional; sebagai Entrepreneur.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Cempaka Putih Timur 03 yaitu: a. Peran sebagai Educator Kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik; b. Peran sebagai Manager, Kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien; c. Peran sebagai Administrator, Kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien; d. Peran sebagai Supervisor, Kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan; e. Peran sebagai Leader Kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama; f. Peran sebagai Innovator, Kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas; g. Peran sebagai Motivator, Kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional; sebagai Entrepreneur.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah harus meningkatkan kompetensinya agar peran terhadap kinerja guru semakin nyata dan terlihat.
2. Guru harus meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan patuh terhadap kebijakan kepala Sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 1995. Psikologi Perusahaan. Yogyakarta: Liberty.
- Bogdan, Robert dan Taylor, Pengantar Metode Penelitian Kualitatif, Terjemahan oleh Arief Rurchan, (Surabaya : Usaha Nasional, 1992).
- Bustan dkk. (2013). Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik Dan Pemimpin Di Sekolah Dasar. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/2079>
- Danim, Sudarwan. 2002. Menjadi Peneliti Kualitatif, Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. 2001. Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. 2006. Kurikulum yang di sempurnakan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996)
- Iskandar. 2009. Psikologi Pendidikan (Sebuah Orientasi Baru). Cipayung: Gaung Persada (GP) Press.
- J. Moleong, Lexy. 2000. Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya; Bandung. 167 hlm.
- Made Pidarta (1999). Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Muhammad Saroni. 2006. Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang kompeten. Jogjakarta: Ar-Ruzz
- Munandar, Utami. (2009). Pengembangan kreativitas anak berbakat. Jakarta: Rineka cipta
- Stephen P. Robbins, 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA.
- Sulistiyorini, 2001. Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70.
- Tempe, A. Dale., 1992, Kinerja, Jakarta, PT. Gramedia Asri Media
- Wahjosumidjo, 1999. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo Persada.