



## Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar

\*Siti Nurchaeni<sup>1</sup>, Endang Wuryandini<sup>2</sup>, Noor Miyono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: [s.nurchaeni27@gmail.com](mailto:s.nurchaeni27@gmail.com), [endangwuryandini@upgris.ac.id](mailto:endangwuryandini@upgris.ac.id), [noormiyono@upgris.ac.id](mailto:noormiyono@upgris.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-11-22 Revised: 2022-12-20 Published: 2023-01-01  <b>Keywords:</b> <i>The Role of the Principal; Manager Role; Teacher Performance.</i>	This research is to reveal the ideal role of school principals, especially managerial and supervisory roles in order to improve teacher performance at SDIT Buah Hati Pemalang. The type of research used is qualitative research, which naturally describes the facts found in the field about the role of school principals in improving teacher performance. Data collection techniques were carried out by means of triangulation (combined), data analysis is inductive/qualitative. The results of data collection were carried out through interviews, observation and document studies, it was found that 1) The role of the principal in improving teacher performance by implementing the POAC program, namely planning, organizing, activating and controlling; 2) Obstacles experienced by school principals, namely the ability of class teachers who are still low and the ability to use technology is still minimal; 3) The solution made by the school principal is to guide and direct class teachers in increasing competency through various activities including workshops, as well as carrying out regular learning supervision activities.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-11-22 Direvisi: 2022-12-20 Dipublikasi: 2023-01-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Peran Kepala Sekolah; Peran Manajer; Kinerja Guru.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana peran kepala sekolah yang ideal terutama peran manajerial dan supervisor, agar dapat meningkatkan kinerja guru di SDIT Buah Hati Pemalang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, memaparkan secara alami fakta dengan ditemukan di lapangan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif. Hasil pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumen, ditemukan bahwa 1) Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan menerapkan program POAC yaitu <i>planning, organizing, actuating</i> dan <i>controlling</i> ; 2) Kendala yang dialami kepala sekolah yaitu kemampuan guru kelas yang masih rendah serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi juga masih minim; 3) Solusi yang dilakukan kepala sekolah yaitu membimbing dan mengarahkan guru kelas dalam peningkatan kompetensi melalui berbagai kegiatan diantaranya workshop, serta melakukan kegiatan supervisi pembelajaran secara berkala.

### I. PENDAHULUAN

Peran kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam rangka untuk membangun kepercayaan dan tanggung jawab, setiap kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh warga sekolah agar mau dan mampu melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta memiliki kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan

program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Peran kepala sekolah yang sangat penting yaitu sebagai manajer dan supervisor dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Secara umum kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, jauh di bawah nilai standar 75 karena rata-rata nasional hanya 44,5 ([news.detik.com](http://news.detik.com)). Menurut IEA (*International Education Achievement*), kemampuan membaca untuk tingkat SD siswa Indonesia berada dalam urutan ke-38 dari 39 negara peserta studi. Dari data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* di-

perlihatkan bahwa pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia dan berada di peringkat ke-62 dari 69 negara (news.detik.com). Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja guru di Indonesia jauh dari harapan sosok pendidik yang mampu membawa siswanya berkualitas. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia disebabkan karena masih rendahnya kinerja guru. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik, cara mengajar di kelas membosankan. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan peran kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru-guru, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pada pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya. Manfaat kinerja guru menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Jasmani (2013: 161) mengemukakan secara terperinci sebagai berikut yaitu: (1) Penyesuaian-penyesuaian pada kompetensi; (2) Perbaikan kinerja; (3) Kebutuhan latihan dan pengembangan; (4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja; (5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian; (6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai. Melihat peran kepala sekolah serta peran penting dari guru maka sudah menjadi kewajiban seorang guru untuk meningkatkan profesionalnya dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kualitas seorang anak didik maka kualitas guru tersebut juga harus ditingkatkan. Namun seperti yang terlihat saat ini kualitas guru cenderung menurun. Seperti pada jenjang Sekolah Dasar misalnya, masih terdapat guru yang berlatar

belakang D2 PGSD. Sebagaimana di SDIT Buah Hati Pemalang ini peneliti melihat kinerja guru kurang memuaskan dapat dilihat dari peserta didik sulit memahami materi yang disampaikan oleh guru. Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukan perbaikan-perbaikan untuk dapat meningkatkan kinerja guru supaya mampu meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu akumulasi data yang dapat diperoleh dari suatu wilayah tertentu yang bertujuan untuk menguraikan kejadian-kejadian sebagaimana peneliti menjadi instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilaksanakan dengan konsisten dan bertambah, teknik pengumpulan data melalui perpaduan, analisis data dengan induktif dan hasil penelitian memfokuskan pada intisari secara keseluruhan (Anggito & Setiawan, 2018). Pendekatan yang dipakai peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi merupakan proses pendekatan yang dilakukan melalui pengalaman-pengalaman yang dilihat secara langsung oleh peneliti serta diperlukan pertanyaan-pertanyaan yang dimana bertujuan untuk mengungkapkan suatu fakta yang ada di lapangan. Lokasi penelitian dilakukan di SDIT Buah Hati yang terletak di Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan November 2022. Menurut (Lohr & Raghunathan, 2017) sumber data dapat diperoleh dari berbagai tempat, waktu dan cara sehingga menghasilkan informasi yang lengkap. Dalam penelitian ini peneliti memakai informan yaitu kepala sekolah, guru kelas dan beberapa peserta didik SDIT Buah Hati. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik yang bertujuan untuk memverifikasi bahwa data yang didapat di lapangan sinkron dengan kenyataan yang ada di dalam *setting* penelitian (Natalia, 2019). Sedangkan teknik analisis data menggunakan teori dari Miles dan Huberman dalam (Utami, 2019) yang berpendapat bahwa dalam mengkaji data kualitatif dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Kepala sekolah SDIT Buah Hati Pemalang sudah melakukan perannya dengan cukup baik. Pada hakekatnya adalah seorang manajer, George R. Terry, 1964 dalam bukunya *Principles of Management* (Abd Rohman, M.Ap 2021:20) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu Planning, Organizing, Actuating dan Controlling. Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

1. *Planning* adalah perencanaan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa depan yang akan diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam mempersiapkan perencanaan, langkah-langkah yang harus diambil meliputi: (1) Menetapkan tujuan; (2) Mengidentifikasi kekuatan dan hambatan; (3) Menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan. Sebuah rencana yang baik harus dipandu pada 5 W dan 1 H, yaitu: (a) What, apa artinya tindakan apa yang dilakukan; (b) Why, itu berarti mengapa tindakan harus dilakukan; (c) Where, artinya dimana tindakan itu dilakukan; (d) When, maknanya kapan tindakan dilakukan; (e) Who, itu berarti siapa yang akan dapat mengerjakan tindakan itu; (f) How, artinya bagaimana tindakan itu dilakukan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian) ialah penyusunan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yaitu peningkatan kinerja guru, dengan memfasilitasi peningkatan kompetensi guru.
3. *Actuating* (Pengarahan) yaitu melaksanakan peningkatan kompetensi guru berupa diklat/workshop atau *In House Training* untuk mencapai peningkatan mutu pembelajaran sesuai dengan perencanaan.
4. *Controlling* (Pengawasan) adalah proses menilai implementasi, dan jika perlu mengambil tindakan secara korektif sehingga implementasi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan. Fungsi pengawasan yang baik meliputi: (a) Mencegah penyimpangan. (b) Memperbaiki kesalahan dan kelemahan. (c) Memperkuat rasa tanggung jawab.

Dalam hal ini, kepala sekolah SDIT Buah Hati telah memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan

pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: KKG tingkat korwil kecamatan, *in house training*, diskusi profesional atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain. Sebagai *manajer*, seorang kepala sekolah telah memerankan fungsi manajerial kepala sekolah dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan atau mengarahkan dan mengkoordinasikan.

#### B. Pembahasan

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah sangat penting. Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikan pada kinerja guru yang ditanganinya (Susanto, 2016). Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memperbaiki kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kecakapan atau kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk mengerjakan berbagai tugas yang diembannya. kepala sekolah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan sekolah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya (Hermiono, 2016). Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah SDIT Buah Hati Pemalang untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, yaitu dengan mengadakan seminar atau workshop dan juga *IHT*. Hosnan (2016) menyatakan bahwa untuk peningkatan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru. Lebih lanjut, Mulyasa (2005) menyarankan agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan melibatkan para guru pada kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Ada beberapa strategi yang telah dilakukan Kepala SDIT Buah Hati Pemalang untuk memberdayakan para guru dalam meningkatkan kinerjanya yaitu dengan mengadakan KKG *Intern* sekolah, dan ini merupakan permintaan dari guru-guru. KKG *Intern* sekolah merupakan pembelajaran yang dilakukan khusus di sekolah antara sesama guru dan dipimpin langsung oleh kepala sekolah.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Buah Hati yakni perlu ditingkatkan lagi. Hal tersebut juga dapat dilihat dari minimnya penggunaan media pembelajaran oleh guru. Melihat pada kondisi tersebut maka perlu dilakukan perbaikan-perbaikan untuk dapat meningkatkan kinerja guru supaya mampu meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Kinerja seseorang guru sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah. Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya berasal dari guru saja. Keberhasilan suatu pendidikan juga dipengaruhi dengan kehadiran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu sekolah. Kepala sekolah di SDIT Buah Hati belum optimal dalam menerapkan prinsip manajerial. Sehingga perlu adanya peran yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu melalui POAC (Planning, organizing, actuating dan controlling). Kepala sekolah membuat tujuan bersama guru, staf, dan komite sekolah melalui rapat penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).

##### B. Saran

Dalam melihat kinerja guru kelas, kepala sekolah dapat memantau kelas ketika guru melakukan kegiatan pembelajaran secara langsung. Sehingga kepala sekolah dapat memberikan evaluasi jika guru kelas kurang profesional dalam mengajar. Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni kurangnya komunikasi antara guru kelas, kemampuan guru kelas yang masih rendah dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi juga masih minim. Dengan adanya kendala, ada beberapa solusi yang dilakukan yaitu mengadakan KKG internal sekolah, diklat atau workshop dan seminar untuk meningkatkan kompetensi guru.

#### DAFTAR RUJUKAN

Ilmiah., Siti Nurul, dkk, (2022). Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pendidikan dan sains*, 2(1), 12-25, <https://ejournal.yasin.alsys.org/index.php/masaliq>.

Miftakhul Jannah Oktavia Ningsih, & Muhroji, (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kelas di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4382-4389, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2863>

Nabila., Alifa, & Fathurrohman., N., (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9544-9549

Simbolong., Rinci, & Armanto., Dian, (2022). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 107982 Lubuk Pakam pada Masa Pandemi. *Jurnal Keguruan Sekolah Dasar*, 3(2), 63-81

Tanjung., Rahman, dkk, (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296, <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>.

Terry GR and LW Rue, (2021), *Dasar-dasar Manajemen (Principles of management)*, Bumi Aksara, Jakarta.