

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 01 Sangkaran Bhakti

Muhamad¹, Agus Wibowo²

^{1,2}*Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Ma'arif Way Kanan Lampung, Indonesia*

Corresponding Author ✉ mohamaddinhadi@staialmaarifwaykanan.ac.id

ABSTRACT

Principal leadership is an effective factor that can encourage schools to realize the school's vision and mission, goals and objectives through school programs that are implemented in a planned and gradual manner. Therefore school principals are required to have adequate abilities, both professional knowledge, instructional leadership, administrative skills, and social skills to improve school quality. In this study the approach taken was a qualitative approach, because qualitative research is research that intends to understand the phenomenon of what is experienced by research subjects, for example, behavior, perceptions, motivations, actions and so on, holistically and by means of descriptions in the form of words. words and language, in a special natural context and by utilizing various natural methods. Based on the results of this study, it can be concluded as follows: 1. The principal's strategy in improving teacher performance at SDN 1 Sangkaran Bhakti by implementing strategies includes: a. improve discipline, b. provide motivation, c. giving awards, d. open, e. kinship and f. discussion. 2. The obstacles experienced by the principal in improving teacher performance at SDN 1 Sangkaran Bhakti include: a. limited facilities, b. teacher commitment is not good, c. the teacher performs other businesses that sometimes interfere with his official duties, and d. mastery of the material.

Keywords: *Principal Leadership, Improving Teacher Performance, Teachers Performance*

ARTICLE INFO

Article history:

Received
October 01
Revised
November 07,
2022
Accepted
November 14,
2022

How to cite

Wibowo, A., & Muhamad, M., (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 01 Sangkaran Bhakti. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 486-494

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Di era persaingan global seperti sekarang ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan dituntut untuk meningkatkan kinerja kelembagaan yang efektif dan kondusif. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pembelajaran di sekolah hendaknya harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa keakraban, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Juarman et al., 2020). Perilaku pemimpin yang positif akan mendorong, mengukuhkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok untuk mewujudkan tujuan organisasi (Setiyadi & Rosalina, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor efektif yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan terarah (Damanik & Bahri, 2021). Oleh karena itu

kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai, baik pengetahuan profesional, kepemimpinan instruksional, ketrampilan administratif, dan ketrampilan sosial untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kualitas seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, termasuk didalamnya lembaga pendidikan (Syamsul, 2017). Sebab kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpin, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga yang dipimpin pada tujuan yang ditetapkan. Sehubungan dengan hal itu pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi (Hadi et al., 2021). Kualitas dan perilaku kepala sekolah hendaknya mencakup hal-hal berikut: (1) Visi yang kuat tentang masa depan sekolah, dan dorongan terhadap semua staf untuk berkarya menuju perwujudan visi tersebut; (2) Harapan yang tinggi terhadap prestasi murid dan kinerja staf; (3) Pengamatan terhadap guru di kelas dan pemberian balikan positif dan konstruktif dalam rangka pemecahan masalah dan peningkatan pembelajaran; (4) Dorongan untuk memanfaatkan waktu pembelajaran secara efisien dan merancang prosedur untuk mengurangi kekacauan; (5) Pemanfaatan sumber-sumber material dan personil secara kreatif; (6) Pemantauan terhadap prestasi murid secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk membimbing perencanaan instruksional (Basri, 2014).

Dalam meningkatkan mutu sekolah, salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah pembinaan guru/staf Yang dimaksudkan dengan staf adalah sekelompok sumber daya manusia yang bertugas membantu kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah, terdiri dari para guru, laboran, pustakawan dan kelompok sumber daya manusia yang bertugas sebagai tenaga administrasi (Damanik & Bahri, 2021). Guru atau tenaga pendidik, ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi membimbing, mengajar, dan atau melatih para peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 ayat 1 menyatakan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, komponen sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Sudarman, 2022).

Melihat kompetensi guru di atas sangat berat, maka perlu pengembangan wawasan bagi guru yaitu sering diadakan pelatihan, penataran demi menunjang kompetensi guru (Syamsul, 2017). Tapi kenyataannya dari semua kegiatan itu kita dapat memprediksi ketika guru kembali ke lembaga masing-masing, tidak ada perubahan kinerja yang membawa ke arah kompetensi guru dan mutu pendidikan. Hal ini terjadi kalau dilihat dari segi model kegiatannya hanya mendengar ceramah, tanpa diimplementasikan oleh guru setelah di sekolah. Dan model kegiatan ini tidak pernah diadakan evaluasi yaitu penagihan dalam bentuk implementasi dari peserta kegiatan.

Sementara itu guru juga manusia biasa yang dalam kehidupan sehari-hari tetap membutuhkan penghasilan (*income*) yang layak untuk dapat hidup sejahtera, mempertahankannya secara wajar dan terhormat. Guru tentu menghendaki hidup sejahtera sebagaimana layaknya manusia lain, apalagi dalam zaman yang cenderung materialistis (Kharismawati, 2019). Hal itu sedikit banyak berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja mereka. Serta perhatian pada aktivitas mengajar bisa berkurang dan dalam melaksanakan tugasnya pun kurang bertanggung jawab.

Seiring waktu juga cenderung terjadinya penurunan kinerja. Ibarat irama usia, ada titik puncak orang menjadi sangat produktif, dan setelah itu mengalami penurunan. Guru juga demikian, ketika memasuki usia tua, mungkin tidak ada gairah lagi dalam mengajar, sudah sakit-sakitan, dan sebagainya. Gejala penurunan kinerja mungkin disebabkan oleh faktor kebosanan, kelelahan, monoton, stres, etos produktifitas rendah, ketidakpedulian, lupa diri dan sebagainya. Oleh sebab itu guru membutuhkan kondisi yang positif yang memungkinkan ia mengemban tugasnya secara kreatif dan efisien guna mengoptimalkan kemampuan mengabdinya. Ini dapat diupayakan pemenuhannya kalau ada pengakuan dan penghargaan yang memadai, tidak saja melabelinya dengan atribut "*Pahlawan Tanpa Tanda Jasa*" melainkan memberinya kesejahteraan yang memadai (Kharismawati, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, secara akademis mendorong penulis untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, terkait dengan strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu penulis memilih lokasi penelitian di SDN 01 Sangkarang Bhakti Kec. Blambangan Umpu.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam menjelaskan pengertian kepemimpinan para ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh sudut pandang yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya. Beberapa pengertian kepemimpinan secara umum yaitu: Menurut (Juarman dkk., 2020). mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Selanjutnya menurut (Alhabsyi dkk., 2022) mendefinisikan kepemimpinan merupakan ciri-ciri aktivitas seseorang yang dapat mempengaruhi pengikutnya dan kepemimpinan merupakan suatu instrumen untuk dapat melancarkan suatu kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Tim Dosen IKIP Malang, Jurusan Administrasi Pendidikan, kepemimpinan adalah segenap kegiatan yang berupaya mempengaruhi orang lain baik perseorangan maupun sekelompok, di lingkungan situasi pendidikan agar mereka bersedia dengan ikhlas secara bersama-sama mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Sudarman, 2022).

Dan menurut (Alhabsyi dkk., 2022) memberikan definisi sebagai berikut: Kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan menggerakkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dari penjelasan-penjelasan di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain baik perseorangan dan sekelompok yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan lebih efisien, efektif dan dapat dilakukan dengan sukarela di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.

Ketrampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Robert L. Katz yang dikutip Sudarwan Danim menyatakan bahwa ketrampilan yang harus dimiliki oleh administrator yang efektif adalah ketrampilan teknis (*technical skill*), ketrampilan hubungan manusiawi (*human relation skill*), dan ketrampilan konseptual (*conceptual skill*) (Sofi'i et al., 2022) buku Ketiga jenis ketrampilan dimaksud dijelaskan seperti berikut ini:

Ketrampilan Teknis (*Technical Skill*)

Ketrampilan teknis adalah ketrampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau kemampuan menyelesaikan tugas secara sistematis. Ketrampilan ini erat kaitannya dengan gerak motoris atau ketrampilan tangan (*manual*). Ketrampilan dimaksud antara lain adalah: a) Ketrampilan menyusun laporan pertanggung jawaban, b) Ketrampilan menyusun program tertulis c), Ketrampilan membuat data statistik sekolah, d) Ketrampilan menyusun keputusan dan merealisasikannya, e) Ketrampilan mengetik, f) Ketrampilan menata ruang, g) Ketrampilan membuat surat (Sofi'i et al., 2022).

Ketrampilan Hubungan Manusiawi (*Human Relation Skill*)

Ketrampilan hubungan manusiawi adalah ketrampilan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan ketrampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Ketrampilan hubungan manusiawi ini antara lain tercermin dalam hal: a) Ketrampilan menempatkan diri dalam kelompok, b) Ketrampilan menciptakan kepuasan pada diri bawahan, c) Sikap terbuka terhadap kelompok kerja, d) Kemampuan mengambil hati melalui keramahtamahan, e) Penghargaan terhadap nilai-nilai etis, e) Pemerataan tugas dan tanggung jawab, f) I'tikad baik, adil, menghormati, dan menghargai orang lain (Sudarman, 2022)

Ketrampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Ketrampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja (Sudarman, 2022). Kepala sekolah atau para pengelola satuan pendidikan dituntut dapat memahami konsep atau teori yang erat hubungannya dengan pekerjaan.

Kaitannya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara: "*ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*" (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memberi daya) (Basri, 2014)

Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi.

Pembinaan Disiplin

Seorang pemimpin harus menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. (Syamsul, 2017). Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Ketrampilan berkomunikasi, pemimpin harus menerima semua perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya. a) Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami, perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut *misbehavior*. Untuk itu pemimpin disarankan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya,

serta memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah, b) Klarifikasi nilai, strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri, c) Latihan keefektifan pemimpin, metode ini bertujuan untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui metode komunikasi tertentu, d) Terapi realitas, pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab (Basri, 2014)

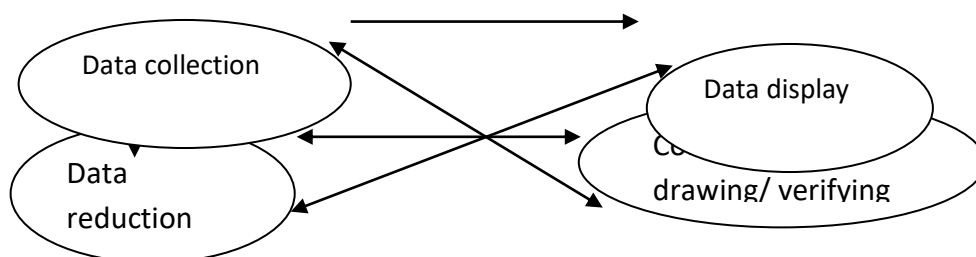
Pembangkitan Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja.

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Ada 2 jenis asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Maslow (1970) membagi kebutuhan manusia ke dalam 5 kategori kebutuhan yaitu *physiological, safety, social, esteem, self actualization needs* (Sofi'i et al., 2022). Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai, teori Maslow ini dapat dipergunakan sebagai pegangan untuk melihat dan mengerti mengapa pegawai yang sakit atau kondisi fisiknya tidak baik tidak memiliki motivasi untuk berkerja, pegawai lebih senang bekerja dalam susana yang menyenangkan, pegawai yang merasa disenangi, diterima oleh teman dan pimpinannya memiliki minat untuk meningkatkan kinerjanya dibanding dengan pegawai yang diabaikan atau dikucilkan, serta keinginan pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu tidak selalu sama.

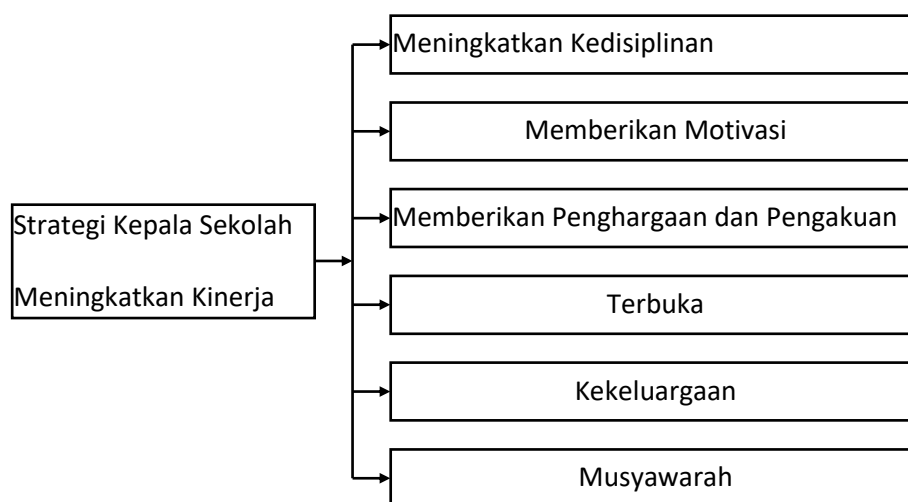
METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif, karena penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, prilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu data yang disajikan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka (Meleong, 1989). Subjek dalam penelitian ini adalah SDN 01 Sangkaran Bhakti Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way kanan tahun ajaran 2020/2021. menggunakan beberapa cara pengumpulan data selama proses penelitian berlangsung, diantaranya sebagai berikut: Metode Observasi, Interview atau Wawancara dan Dokumentasi. Dalam analisisn data peneliti menggunakan Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Meleong, 1989). Selanjutnya model interaktif dalam analisis data ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 komponen dalam analisis data (interaktif model)

HASIL DAN PEMBAHASAN



Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Adapun strategi kepala sekolah SDN 01 Sangkaran Bhakti dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:

Meningkatkan Kedisiplinan

Seorang pemimpin harus menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Dalam peningkatan kinerja perlu dimulai sikap demokratis. Seorang pemimpin berfungsi sebagai pengemban ketertiban yang patut diteladani, bukan otoriter.

Menurut Taylor dan User, seperti yang dikutip oleh Mulyasa, mengemukakan strategi umum membina disiplin antara lain: 1) Konsep diri; 2) Ketrampilan berkomunikasi; 3) Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami; 4) Klarifikasi nilai; 5) Latihan keefektifan pemimpin; 6) Terapi realitas (Basri, 2014). Untuk menerapkan berbagai strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi, dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Selain itu kita juga sangat hafal dengan ayat yang dimulai sebuah pertanda atau simbolisasi tentang pentingnya makna dan pemanfaatan waktu sebagaimana tersurat dalam al-Qur'an Surat al-Ashr: 1-3. Waktu baginya adalah rahmat yang tidak terhitung nilainya. Baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan masa tanggung jawab yang sangat besar (Sofi'i et al., 2022) Sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Salah satu strategi yang diterapkan kepala sekolah SDN 01 Sangkaran Bhakti dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kedisiplinan. Beliau selalu membiasakan berdisiplin dengan waktu, contohnya dengan memberi ketauladanan berupa disiplin waktu. Dengan memberikan contoh seperti itu diharapkan dapat dicontoh oleh para staf dan para siswa.

Melihat paparan data di atas, maka apabila keteladanan yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan mencontohkan sikap disiplin, diharapkan para guru dapat mencontohnya, dan dengan meningkatkan sikap disiplin sejak dini diharapkan adanya produktivitas yang tinggi dari kinerja guru. Dalam kaitannya disiplin kerja guru diharapkan dapat berdisiplin pada waktu masuk dan mengakhiri pelajaran. Dengan

waktu yang diberikan jangan sampai ada waktu yang disia-siakan. Selain disiplin dalam mengajar, kepala sekolah juga mengharapkan disiplin tentang tugas administrasi sekolah.

Memberikan Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Menurut Callaha dan Clark yang dikutip Mulyasa, mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam satu lembaga. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN 01 Sangkaran Bhakti dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi. Beliau berusaha memotivasi kerja para tenaga kependidikan dengan memberi dorongan positif agar mereka terus maju, menciptakan perubahan yang kuat di mana adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri/mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau, membangun harga diri mereka dengan memberikan kesempatan mereka untuk bertanggung jawab, wewenang serta kebebasan berpendapat. Selain itu juga kepala sekolah SDN 01 Sangkaran Bhakti juga selalu membangkitkan rasa lemah menjadi kuat, di mana beliau selalu menyatakan kepala sekolah akan membantu apa yang mereka butuhkan, dengan cara membina keberanian mereka, bekerja keras, dan bersedia belajar dari orang lain. Serta selalu memotivasi tenaga kependidikan supaya jangan suka menunda-nunda pekerjaan. Dengan salah satu strategi ini, kepala sekolah mengharapkan agar guru dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan.

Memberikan Penghargaan atau Pengakuan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Manusia juga cenderung untuk menyukai harta sebagaimana yang digambarkan Allah dalam firman-Nya, "Dan sesungguhnya dia sangat bakhil karena cintanya terhadap harta". (Q.S. Al-'Aadiyaat: 8) (Damanik & Bahri, 2021). Oleh karena itu, imbalan merupakan motivasi positif yang dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk memenuhi perintah dan melaksanakan peraturan.

Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif. Selain penghargaan dan pengakuan, kepala sekolah juga berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas yang dibutuhkan oleh guru. Hal ini juga akan menjadi penyemangat dalam bekerja, seperti penyediaan sumber-sumber belajar, alat-

alat serta berbagai fasilitas belajar yang mendukung peningkatan kualitas kerja para guru.

Terbuka

Kejelasan-kejelasan apa saja yang berkaitan dengan kemajuan sekolah serta pentingnya partisipasi guru dalam membentuk sekolah menjadi lembaga yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan yang dicanangkan adalah salah satu strategi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SDN 01 Sangkaran Bhakti. Dengan strategi ini diharapkan berbagai pihak yang terkait dengan sekolah dapat menyumbangkan inspirasinya dan pada akhirnya dengan semua mengetahui kejelasan-kejelasan yang ada di sekolah tidak menimbulkan konflik.

Kekeluargaan

Kekeluargaan adalah rasa yang erat antara yang satu dengan yang lain. Dengan salah satu strategi kepala sekolah SDN 01 Sangkaran Bhakti seperti ini diharapkan timbul rasa keakraban yang tinggi. Melalui strategi ini kepala sekolah berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas mereka dapat dilaksanakan dengan lancar. Hal ini dimungkinkan karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya dan kesediaan untuk berkorban di antara para tenaga kependidikan.

Musyawarah

Musyawarah merupakan jalan yang terbaik yang ditempuh dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan sekolah. Salah satu strategi yang diterapkan kepala sekolah adalah musyawarah di mana dengan musyawarah untuk mufakat ini harus menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 1 Sangkaran Bhakti dengan menerapkan strategi antara lain: a) meningkatkan kedisiplinan; b) memberikan motivasi; c) memberikan penghargaan; d) terbuka; e) kekeluargaan dan f) musyawarah. Solusi yang dilaksanakan kepala sekolah berkaitan dengan komitmen guru yang kurang baik adalah dengan menumbuhkan komitmen guru dalam pengajaran, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pendidikan dan mempunyai ruhul jihad (semangat berjuang). Solusi yang dilaksanakan kepala sekolah berkaitan dengan guru melakukan usaha lain yang terkadang mengganggu tugas dinasnya dengan membuat suatu kebijakan dengan memberikan tugas jam mengajar pada waktu yang bisa dilaksanakan guru dengan baik, demi lancarnya PBM. Solusi yang dilaksanakan kepala sekolah berkaitan dengan penguasaan materi yakni memberi tugas membuat RP dan perangkat mengajar lainnya sebelum mengajar sehingga guru siap/matang dalam mengajar, bagi guru latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas mengajarnya, seorang kepala sekolah memberi tugas seorang guru untuk mengajar sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan melaksanakan tugas mengajar berdasarkan pengalaman mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsyi, F., S. Pettalongi, S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.

- Damanik, K., & Bahri, S. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*. 5, 8.
- Hadi, M. D., Iskandar, M. I., & Muhamad, M. (2021). Upaya Pengembangan Manajemen Kewirausahaan dalam Meningkatkan Lulusan Sekolah Menengah Kjouran. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan*, 2(1), Article 1.
- Juarman, J., Rahmawati, N. N., & Lestari, D. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. *Publikasi Pendidikan*, 10(2), 107. <https://doi.org/10.26858/publikan.v10i2.11649>
- Kharismawati, D. E. (2019). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 4(1), Article 1.
- Meleong, L. J. (1989). *Metologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sofi'i, I., Mukhoyyaroh, M., & Yunus, Y. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. CV. Adanu Abimata.
- Sudarman, A. (2022). *Kepemimpinan kepala sekolah efektif*. Deepublish.
- Syamsul, H. (2017). Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang sekolah menengah pertama (smp). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>

Copyright Holder :

© Wibowo, A., & Muhamad, M., (2022).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

