

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah SDN 238 Mallaulu Kabupaten Luwu Timur

Principal Leadership Strategy of SDN 238 Mallaulu, East Luwu Regency

Betsi Masseleng Panggalo^{1*}, Hasanuddin Remmang², Firman Manne²

¹Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: awallutim11@gmail.com

Diterima: 27 Januari 2022/Disetujui 30 Juni 2022

Abstrak. Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, di sinilah pentingnya strategi kepemimpinan kepala Sekolah untuk terus mengupayakan perbaikan, pengembangan, dan meningkatkan kualitas kinerja pendidik dalam pembelajaran. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik. Lokasi penelitian pada SDN 238 MALLAULU Desa Puncak Indah, Kec. Malili, Kab. Luwu Timur, yang dilaksanakan selama 2 bulan dengan menggunakan pendekatan Kualitatif Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Peran dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) di SDN 238 Mallaulu memiliki peran yang sangat penting. Karena peran kepala sekolah sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Pentingnya peran tersebut terlihat pada fungsi dan tugasnya sebagai pemimpin, sebagai administrator dan supervisor.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan, Administrator, Supervisor

Abstract. To achieve the targeted goals of improving the quality of education, this is where the importance of the principal's leadership strategy is to continue to strive for improvement, development, and improving the quality of educators' performance in learning. The purpose of the study was to determine the role and strategy of the principal in improving the performance of educators. The research location was at SDN 238 Mallaulu Puncak Indah Village, Kec. Malili, Kab. East Luwu, carried out for 2 months using a descriptive qualitative approach. The results showed that the role and strategy of the principal's leadership in improving the performance of teachers (educators) at SDN 238 Mallaulu were a very important. The role of the principal is very decisive in improving the performance of educators in learning. The importance of this role is seen in the functions and duties as a leader, as an administrator, and a supervisor.

Keywords: Leadership Strategy, Administrator, Supervisor

 This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Maka tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing, petunjuk arah bagi peserta didik agar dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga dapat bersaing serta mempertahankan kehidupannya di masa yang akan datang yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

Ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi Sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan pendidik dalam mendidik dan membina peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala Sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala Sekolah memahami kebutuhan Sekolah yang dipimpinnya sehingga kompetensi pendidik dapat ditingkatkan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Persoalan penting berikutnya adalah pendidik, karena pendidik merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Pendidik adalah sales agent dari lembaga pendidikan. Baik atau tidaknya cara mengajar pendidik sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan, dengan demikian sumber daya pendidik tersebut harus dikembangkan baik melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan ekstra kurikuler agar kemampuan profesionalnya meningkat menjadi lebih baik.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, meningkatkan kompetensi pendidik melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, sertifikasi pendidik, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta meningkatkan mutu manajemen Sekolah.

Namun tampaknya segala usaha tersebut belum menunjukkan hasil yang maksimal. Terbukti ketika masyarakat masih membicarakan lulusan Sekolah kurang bermutu, malah dari segi moral peserta didik tampak kian merosot, kejujuran sangat kurang, sopan santun sangat kurang, kurang disiplin, kurang bertanggungjawab, rasa malu sangat kurang, penyelewengan di mana-mana, dan sebagainya. Hal demikian menjadi tanggungjawab bersama-sama baik pendidik, masyarakat, maupun pemerhati pendidikan lainnya untuk memperbaikinya.

Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan yang dinyatakan oleh Mappanganro salah seorang guru besar pada Pascasarjana dan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Alauddin Makassar, bahwa pendidik harus memiliki kompetensi dalam meningkatkan kompetensi dan memotivasi diri agar dapat menjadi pendidik yang profesional, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Pandangan ini diperkuat juga oleh Abd. Rahman Getteng salah seorang guru besar pada Pascasarjana dan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Alauddin Makassar, ia menegaskan bahwa masalah kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pembinaan pendidik sebagai suatu jabatan profesi. Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa pendidik wajib memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (Pasal 10 ayat 1).

Kepala Sekolah SDN 238 Mallaulu sangat memegang peran penting dalam hal meningkatkan kualitas kinerja pendidik, lewat strateginya dia melakukan beberapa hal yang mendukung dalam meningkatkan kinerja pendidik seperti; melaksanakan supervisi, memerhatikan kesejahteraan pendidik, mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), meningkatkan profesionalisme pendidik, serta menumbuhkan rasa tanggungjawab, kedisiplinan para pendidiknya, dan menerapkan sistem perekruitment pegawai yang ketat.

Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, di sinilah pentingnya strategi kepemimpinan kepala Sekolah untuk terus mengupayakan perbaikan, pengembangan, dan meningkatkan kualitas kinerja pendidik dalam pembelajaran selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan dunia pendidikan, serta faktor yang mendukung meningkatkan kualitas kinerja pendidik. Faktor pendukung yang dimaksud antara lain, menempatkan pendidik sesuai keahlian dan bidangnya, menaruh rasa percaya pada pendidik, menjaga kenyamanannya dalam bertugas, memberikan perlindungan keamanan baik secara fisik maupun secara psikologis, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, memenuhi hak-haknya, serta menjamin kesejahteraannya.

Berdasarkan dari uraian dalam latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa sangat dibutuhkan strategi kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah SDN 238 Mallaulu. Masalah pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di Sekolah SDN 238 Mallaulu.

Metode Penelitian

Fokus penelitian ini adalah upaya memahami strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sehingga berimplikasi pada mutu pembelajaran di sekolah SDN 238 Mallaulu. Oleh karena itu metode yang dianggap sesuai adalah metode kualitatif. Melalui metode kualitatif ini diharapkan diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fakta yang relevan dalam penelitian. Metode kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode kualitatif juga biasa digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya mendalam, suatu data yang mengandung makna. Keberadaan peneliti dalam penelitian kualitatif sangat menentukan, sehingga menuntut peneliti untuk mampu mengkonstruksikan situasi sosial agar penelitian jelas dan bermakna (Meleong, 2000).

Lokasi penelitian penulis pada SDN 238 Mallaulu Desa Puncak Indah, Kec. Malili, Kab Luwu Timur, Prov. Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan selama 2 bulan yaitu bulan September sampai dengan November Tahun 2021. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa SDN 238 Mallaulu merupakan lembaga pendidikan yang masih terus mengembangkan manajemen mutu sekolah terutama tenaga pendidiknya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada SDN 238 Mallaulu di Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

Dari berbagai sumber data tersebut, kemudian dikumpulkan dengan beberapa teknik diantaranya: Wawancara yakni percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mendalam terhadap sumber daya manusia. Sumber yang pertama adalah Kepala Sekolah sebagai pelaku utama (top manajer) dalam kegiatan manajemen. Kemudian para guru, staf administrasi.

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku traskrip, dokumen sekolah, prestasi, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Masalah penelitian dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca dan menelaah buku-buku atau dari apa yang dirasakan masalah oleh orang lain.

Metode observasi digunakan untuk menggali informasi melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi obyek penelitian. Observasi sebagai metode ilmiah yang biasa diartikan suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi sebagai alat pengumpulan data banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan.

Metode Deskriptif, yakni metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek yang sesuai dengan kenyataaan. Metode Interpretasi, yakni metode penafsiran dari data deskriptif yang dianalisa, sehingga mendapatkan data yang baik sebagai hasil penelitian. Interpretasi merupakan bagian dari suatu presentasi atau penggambaran informasi yang diubah untuk menyesuaikan dengan suatu kumpulan simbol, yang berupa lisan, tulisan, gambar, atau berbagai bentuk bahasa lainnya.

Langkah-langkah analisis data yang peneliti lakukan adalah: menentukan sumber data yang dapat dipercaya (baik sumber observasi maupun wawancara), mencari data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian, kemudian mendokumentasikannya dalam bentuk catatan atau transkrip. Pekerjaan peneliti selanjutnya adalah mengedit, mengklasifikasikan, mereduksi, menyajikan dan menarik kesimpulan atau verifikasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, yang mengatakan bahwa proses analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan, mulai dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi (Sukardi, 2008). Reduksi data maksudnya sebagai proses pemilihan data, pemusatan perhatian pada penyederhana baik dalam bentuk ringkasan, pengkodean, menelusuri tema sampai pada klarifikasi data untuk ditampilkan. Penyajian data adalah tahapan kedua dari kegiatan analisa data, yakni menyampaikan hasil temuan penelitian ke dalam penelitian, mungkin dalam bentuk naratif, grafik, bagan, matrik atau gambar. Penarikan kesimpulan atau verifikasi dalam penelitian kualitatif tidak terlepas dari besarnya kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, metode pencarian ulang yang digunakan serta kecakapan peneliti.

Keabsahan data penelitian merupakan proses untuk memberikan gambaran mengenai kebenaran data yang di temukan di lapangan. Cara yang dilakukan adalah dengan cara triangulasi. Cara ini merupakan pengecekan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data. Mengenai triangulasi data dalam penelitian ini, ada dua cara yang dilakukan, yaitu triangulasi dengan sumber, dan triangulasi dengan metode.

Triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan cara pegecekan data (cek, cek ulang, dan cek silang). Mengecek adalah melakukan wawancara dengan dua atau lebih kepada informan dengan pertanyaan yang sama. Cek ulang adalah melakukan proses wawancara berulang dengan mengajukan pertanyaan mengenai hal yang sama pada waktu yang berlainan. Cek silang berarti mencari keterangan tentang keadaan informan yang satu dengan informan lainnya.

Hasil dan Pembahasan

Peran Kepala Sekolah SDN 238 Mallaulu dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengontrol seluruh aktivitas dalam lingkungan SDN 238 Mallaulu, terutama yang berkaitan dengan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Dalam menjalankan peran tersebut, kepala sekolah mengacu pada fungsi dan tugasnya, yaitu kepala sekolah selaku pemimpin, kepala sekolah selaku administrator, dan kepala sekolah selaku supervisor. Sehingga dalam menjalankannya sebagai kepala sekolah dapat terarah dengan baik.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Sekolah SDN 238 Mallaulu merupakan posisi yang sangat penting. Secara umum peran kepala sekolah tersebut dapat dilihat dari beberapa fungsi dan tugas kepala sekolah sebagai berikut:

Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Kepala sekolah selaku pemimpin yang mempunyai wewenang mengelola sekolah memiliki beberapa fungsi sebagai berikut: Menyusun perencanaan, Mengorganisasikan kegiatan, Mengkoordinasikan kegiatan, pengawasan, Melakukan evaluasi terhadap kegiatan, Menentukan kebijaksanaan, Mengadakan rapat, Mengambil keputusan, Mengatur proses pembelajaran, Mengatur kantor, siswa, pegawai, perlengkapan, keuangan.

Mengatur hubungan sekolah, masyarakat, dan dunia usaha Beberapa fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin di atas diwujudkan dalam bentuk fisik. Seperti menyusun perencanaan, itu tertuang dalam penyusunan perencanaan/penyusunan program kerja sekolah. Ada yang disebut dengan program kerja mingguan, program kerja bulanan, program kerja tahunan, dan atau disebut juga program kerja jangka pendek dan program kerja jangka panjang. Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa menjadi seorang pemimpin mempunyai tanggungjawab yang besar untuk memonitoring segala bentuk kegiatan di lingkungan sekolah, baik pada tahap merencanakan, maupun pada tahap mengaplikasikan program yang telah direncanakan tersebut.

Berkaitan dengan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, Hj. Erni selaku wali kelas VIa sebagai pendidik, dia menuturkan bahwa:

"Selama kepemimpinan beliau selaku kepala sekolah para guru merasa senang karena kepala sekolah setiap hari diperlihatkan sikap yang bijaksana baik dalam bentuk perbuatan dan perkataan. Menekankan pada sikap disiplin, rapih, dan jujur dalam bekerja, sehingga para guru tidak harus di awasi setiap hari. Selain itu dari kuantitas jumlah murid setiap tahun bertambah"

Dari keterangan tersebut di atas, hal ini memperkuat bahwa kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan perubahan suasana yang sangat nyaman bagi perkembangan sekolah.

Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sehingga dapat tercapai target atau tujuan yang terdapat dalam visi dan misi sekolah ungkapan yang disampaikan oleh ibu Hj Erni.S.Pd Guru kelas VI bahwa

"Kepala sekolah sebagai pemimpin di SDN 238 Mallaulu menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan peserta didik, mendayagunakan sumber-sumber masyarakat dalam mengimplementasikan kurikulum serta bertanggungjawab atas keseluruhan kurikulum serta kepemimpinan positif".

Sebagai kepala sekolah dia menerapkan fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan manajemen yaitu merencanakan dengan baik, mengarahkan, dan mengontrol semua aktivitas, hal itu terbukti sebelum menjalankan program sekolah terlebih

dahulu dimusyawarahkan untuk merumuskan kurikulum bersama para wali kelas, pendidik sehinngga dari hasil musyawarah tersebut baru disosialisakan kepada semua pendidik dan staf sebagai pelaksana rencana yang telah diptuskan dalam rapat.Ibu Jumriati Latif, S.Pd, M.Pd Wali Kelas VI B juga mengatakan bahwa:

"Kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan (penting) dalam mengembangkan dan memajukan sekolah lewat program-program yang sudah direncanakan dengan baik, karena dia adalah pemimpin sekolah. Kepemimpinnya sangat baik dimana dia menerapkan tipe kepemimpinan yang demokratis, sehingga dapat membangun komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis dengan bawahannya"

Dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan terus mengupayakan agar pengembangan sekolah ke depan jauh lebih baik lagi. Sebagai kepala sekolah mempunyai banyak tugas sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa dia harus mampu mengkoordinir atau melakukan pengawasan pada semua kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan SDN 238 Mallaulu.

Berarti kepemimpinan kepala sekolah SDN 238 Mallaulu memperlihatkan kepemimpinan yang demokratis. Sifat atau ciri kepemimpinan tersebut tampak terhadap sikap dan kesehariannya menangani kinerja pendidik yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, Syaiful Sagala dalam bukunya "Administrasi Pendidikan Kontemporer" menjelaskan bahwa pengelolaan pendidikan dengan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif secara berkelanjutan merupakan komitmen dalam pemenuhan janji sebagai pemimpin pendidikan.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah SDN 238 Mallaulu, sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto menyatakan bahwa kepala sekolah seharusnya memiliki sifat kepemimpinan yang demokratis. Unsur-unsur demokratinya harus tampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah, misalnya: (1) kepala sekolah harus menghargai martabat tiap anggota/pendidik yang mempunyai perbedaan individu, (2) kepala sekolah harus menciptakan situasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga tampak dalam kelompok saling menghargai dan saling menghormati, (3) kepala sekolah hendaknya menghargai cara berpikir meskipun dasar pikiran itu bertentangan dengan pendapat diri sendiri, dan (4) kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan individu.

Penjelasan tersebut di atas, sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Hardianto, S.Pd, selaku Guru PJOK, pada saat diwawancara dia menuturkan bahwa:

"Kepala sekolah selama ini sering memberikan apresiasi kepada setiap guru yang dianggap berprestasi dan sangat menghargai pendapat para pendidik, setiap ada perselisihan antara pendidik selalu hadir memberikan solusi tanpa harus ada yang disalahkan"

Dari penjelasan diatas membuktikan bahwa kepala sekolah memberikan kebebasan berpendapat dan sangat menghargai pendapat setiap pendidik. Dalam mengambil keputusan mengutamakan musyawarah dan mufakat. Menciptakan suasana dan budaya yang harmonis demi terciptanya lingkungan yang dinamis.

Pernyataan di atas sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Suharti, S.Pd Wali kelas 1B, bersama Ibu Aisyah Wali Kelas 1C pada saat wawancara menyatakan:

"Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah seringkali hadir memberikan semangat di setiap pertemuan para pendidik, sering menciptakan suasana yang humoris dan suka bercanda tanpa menyinggung perasaan orang lain".

Dari semua keterangan yang di dapatkan dari informan yaitu guru SDN 238 Mallaulu dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berhasil menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yang merencanakan semua program dan memberikan suasana lingkungan yang dinamis sehingga dapat meningkatkan kinerja para Pendidikan untuk penegmbangan sekolah jauh ke depan, memiliki daya saing yang unggul demi menjadikan sekolah yang konfetitif. Kepala sekolah mampu mengkoordinir semua ungsur yang ada dan melakukan pengawasan dan evaluasi dengan baik.

Kepala Sekolah Selaku Administrator

Kepala sekolah selaku administrator harus memahami dan mampu mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi sekolah dengan baik sesuai pedoman pengelolaan administrasi, serta mampu menciptakan pelayanan administrasi yang tertib.

Selain kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin, kepala sekolah juga bertindak selaku administrator yang memiliki beberapa fungsi untuk mengontrol hal sebagai berikut: Perencanaan, Kesiswaan, Pengorganisasian Kantor, Pengarahan, Pengkoordinasian, Pengawasan, Kurikulum, Kantor, Kepegawaian, Perlengkapan .

Fungsi kepala sekolah sebagai administrator di atas menggambarkan bahwa sebagai seorang pemimpin dia juga harus ahli dalam bidang administrasi yang akan membantunya memudahkan dalam mensukseskan kinerja pendidik. Kerena banyak kegiatan yang membutuhkan keahlian di bidang administrasi.

Hal serupa dikemukakan oleh Syaiful Sagala dalam bukunya yang berjudul

"Administrasi Pendidikan Kontemporer" bahwa ada enam fungsi administrasi yang diimplementasikan dalam kegiatan pendidikan yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan (*actuating*), pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan.

Hal tersebut di atas merupakan beberapa tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah selaku administrator secara profesional dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Hal serupa disampaikan oleh Muhaemina Wali Kelas IIA, dia menyampaikan sebagai berikut:

"Sebagai kepala sekolah sangat berperan penting dalam hal pengadministrasian sekolah terkait dengan merencanakan, mengarahkan, mengontrol, mengevaluasi semua kinerja pendidik dalam pembelajaran, sebab tanpa perencanaan dan pengawalan yang baik tidak dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran"

Penjelasan diatas menggambarkan peran yang begitu penting kepala sekolah sebagai administrator dalam merencanakan, mengarahkan dan mengawal kinerja pendidik di SDN 238 Mallaulu.

Pengelolaan sekolah akan terorganisir dengan baik apabila kepala sekolah memiliki kemampuan dan memahami

fungsi sebagai administrator untuk mengatur dan memantau pelaksanaan administrasi di sekolah dan menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam menangani administrasi sangat baik.

Sangat berkaitan juga dengan yang disampaikan oleh Dra. Hj. Ummul Khaer, guru PAI kelas 1-6 menyatakan bahwa:

"Administrasi sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi pendidik dalam menjalankan proses belajar mengajar dan hal itu sudah di Implementasikan oleh kepala sekolah selama menjabat. Kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai orang sepasangnya mengevaluasi kinerja pendidik".

Dari penejelasan diatas membuktikan bahwa kepala sekolah SDN 238 Mallaulu memiliki kemampuan dibidang administrasi dalam merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi kinerja pendidik sehingga tercipta data administrasi yang lengkap.

Senada dengan yang di sampaikan oleh Janet, S.Kom guru perpustakaan/pustakawan

"Bawa kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab mengarahkan dan mengendalikan guru-guru dan murid dan fasilitas lain yang berada dalam wewenangnya sehingga perpustakaan berjalan dengan baik, selalu dikunjungi murid dan guru untuk mencari referensi pembelajaran, segala kebutuhan dalam perpustakaan disediakan kepala sekolah untuk tugas profesionalisme pustakawan".

Kemudian salah satu guru Mariati, S.Pd menjelaskan penilaianya kepada kepala sekolah pada saat wawancara, dia mengatakan bahwa:

"Kepala sekolah yang saat ini menjabat sangat paham tentang administrasi di buktikan dengan peningkatan status akreditasi. Peningkatan akreditasi tidak terlepas dari kelengkapan dan kerapian administrasi yang dibutuhkan pada saat tim Asesor melakukan supervisi lapangan di sekolah"

Keterangan di atas cukup membuktikan kualitas dan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai administrator mengarahkan dan mengevaluasi kinerja pendidik. Hal tersebut tercermin dalam upaya kepala sekolah mengorganisasikan peran-peran penting setiap bidang yang ada di sekolah SDN 238 Mallaulu.

Kepala Sekolah Sebagai Supervisi

Supervisor dituntut untuk mampu mengawasi pendidik dalam perencanaan pengembangan staf, dengan menciptakan suatu cara pengembangan profil agar pertumbuhan dapat dilanjutkan dan diharapkan berbagai metode dapat dilakukan untuk membuat pengembangan staf dapat dihargai. Supervisor harus mampu menjadi pemandu mengidentifikasi bakat dan kemampuan pendidik untuk diikutsertakan dalam program pelatihan atau penataran dalam pengembangan staf. Kualitas yang diperoleh harus diberikan yang berhubungan dengan perbaikan pengajaran dan pertumbuhan peserta didik.

Kepala sekolah selaku supervisor memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran

Kepala sekolah harus melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang berlangsung. Melakukan supervisi dalam pembelajaran dijelaskan bahwa dilakukan dengan cara perlahan-lahan (secara bertahap) tapi pasti, yaitu supervisi secara langsung walaupun tidak dilakukan dalam kegiatan pembelajaran hanya secara sepintas pada kegiatan sekolah dilakukan dua kali sampai empat kali satu minggu, dan melaksanakan pemantauan setiap hari aktif pembelajaran, serta supervisi KBM pendidik dapat diidentifikasi kembali, mana yang menjadi pokok atau dasar kegiatan pendidik tersebut.

2. Kegiatan bimbingan dan penyuluhan

Kegiatan bimbingan dan penyuluhan terhadap pendidik penting dilakukan, karena banyak hal yang berkaitan dengan kinerja pendidik yang membutuhkan pengarahan dengan baik. Kegiatan tersebut dapat dilakukan kapan saja tergantung ada hal penting yang ingin disampaikan. Kegiatan bimbingan dan penyuluhan tersebut biasa dilakukan pada saat rapat bersama pendidik, dan setiap hari kerja.

3. Kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler

Pada kegiatan kokurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler perlu juga dilakukan pengawasan, karena kegiatan tersebut sangat menunjang meningkatnya kinerja pendidik.

4. Kegiatan ketatausahaan

Kegiatan supervisi juga terkait dengan kegiatan ketatausahaan. Jadi kepala sekolah perlu memperhatikan kegiatan ketatausahaan, karena tertib administrasi dalam menjalankan supervisi merupakan hal yang sangat penting. Karena sebuah lembaga dapat dilihat perkembangannya, karena tertib administrasinya dapat menjadi suatu tolak ukur penilaian.

5. Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha

Untuk mempertahankan eksistensi sekolah ke depan, jadi sangat perlu melakukan dan membina hubungan kerja sama yang baik dengan masyarakat dan dunia usaha. Karena sekolah merupakan bagian dari masyarakat. Bentuk kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha, yaitu seperti pembentukan komite sekolah yang beranggotakan orang tua siswa, tokoh masyarakat, dan pengusaha, dan melibatkan mereka terhadap pembangunan gedung sekolah, serta pengadaan sarana dan prasarana sekolah.

Dari beberapa fungsi dan tugas kepala sekolah tersebut di atas, dapat dipahami bahwa posisi kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan memajukan sekolah. Selaku pemimpin sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab yang besar untuk terus mengembangkan sekolah dan mengontrol kinerja pendidik dalam pembelajaran, sehingga dalam hal demikian dibutuhkan strategi yang tepat agar dapat mewujudkan sekolah yang bermutu dan berkualitas.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN 238 Mallaulu

Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepala sekolah, kepala sekolah membutuhkan strategi yang baik dan tepat dalam menentukan pengeloaan Pendidikan. Banyak strategi yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dalam mendorong jiwa kreatifitas dan peningkatan kemampuan pendidik.

Hasil wawancara dengan bapak Jupri, S.Pd., M.Si dalam hal ini kepala Sekolah SDN 238 Mallaulu mengutip dari sebagian teori Abraham Maslow dalam keterangannya mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pendidik perlu adanya strategi yang dibutuhkan oleh para pendidik, diantaranya adalah:

1. Memberikan kesempatan kepada peserta didik dalam mengaktualisasikan kemampuannya.

Dalam diri setiap individu pendidik memiliki potensi yang berbeda-beda, olehnya itu dibutuhkan strategi untuk memberikan kesempatan kepada setiap Pendidik dalam menggali potensi yang dimiliknya. Pendidik yang terbiasa dengan pola kerja pemberdayaan potensi akan memberikan efek yang baik untuk perkembangan sekolah ke depan. Mereka merasa terberdayakan dan merasa dihormati ketika di beri ruang untuk membuktikan kemampuan yang dimilikinya.

Pernyataan kepala sekolah diatas dibenarkan oleh salah satu guru muda yang Bernama ibu Ernawati S.Pd, wali kelas III C mengatakan:

"Setiap guru ingin diberikan kepercayaan dan tanggung jawab sebagai pendidik, guru seharusnya diberi ruang untuk mengembangkan daya kreatifitasnya, di beri kesempatan untuk membuktikan diri sebagai tenaga pendidik yang baik dan teladan".

2. Menciptakan situasi lingkungan kerja yang kondusif

Keinginan untuk senatiasa menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah agar dapat berlangsung pembelajaran yang efektif merupakan harapan besar bagi kepala sekolah dan semua pendidik. Ketika dijumpai di ruang kerjanya kepala sekolah menuturkan bahwa salah satu langkah utama dan tepat yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik adalah menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan efek yang baik untuk pendidik dan peserta didik dalam hal ini adalah siswa SDN 238 Mallaulu. Hal yang dilakukan seperti menjalin dan menjaga silaturrahmi dengan semua pendidik, melakukan penataan (keindahan) pada taman sekolah, merenovasi (memperbaiki dan pengecatan kembali) ruangan pendidik dan gedung yang sudah lama, dan senantiasa mengimbau untuk bersama menjaga keamanan di lingkungan sekolah.

Senada dengan yang di sampaikan oleh bapak Syahrul, S. Pd, Wali kelas VC, dalam wawancara mengatakan bahwa:

"Selama beberapa tahun terakhir lingkungan sekolah SDN 238 Mallaulu tercipta budaya penataan lingkungan yang rapih dan bersih. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam menata lingkungan yang ramah dan kondusif. Indikatornya adalah para guru betah untuk tinggal berlama-lama di sekolah".

3. Membangun hubungan yang harmonis dengan pendidik

Membangun hubungan yang baik dan harmonis kepada pendidik merupakan langkah yang tepat dilakukan pimpinan kepala sekolah kepada pendidik, sebab, tanpa hubungan kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah dengan pendidik tidak akan mengasilkan kinerja yan maksimal dan pastikan akan berefek pada kualitas pendidikan yang tidak bermutu. Membangun hubungan yang baik dengan cara saling menghormati atau dalam bahasa Bugis "Sipakatau" dan saling menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan "Sipakalebbi", mengutamakan kepentingan bersama ketimbang kepentingan individual yang dapat menimbulkan perselisihan dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

Pernyataan kepala sekolah tentang membangun hubungan yang harmonis dengan pendidik dibenarkan oleh guru yang Bernama ibu Hawisah, S. Pdi guru PAI.

"Dalam wawancaranya mengatakan, dalam perpektif agama maka seharunya sebagai orang yang taat menjunjung tinggi norma-norma kemanusian termasuk saling menghargai dan menghormati sesama pendidik baik kepala sekolah terhadap pendidik, maupun pendidik terhadap kepala sekolah dan pendidik terhadap pendidik yang lain. Kehadiran kepala sekolah cukup memberikan budaya saling manusiakan manusia".

Keterangan diatas menggambarkan kemampuan kepala sekolah dalam menjankan fungsinya sebagai orang menghargai sesama pendidik.

4. Memberi semangat dan motivasi kepada pendidik

Setiap individu memiliki masalah yang berbeda-beda, ada yang bisa mengatasinya tanpa harus melibatkan orang lain, ada juga yang harus melibatkan orang dalam menyelesaikan masalahnya, bahkan ada yang diam tanpa menampakkan masalahnya. Terkadang masalah-masalah yang di alami pendidik memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerjanya. Olehnya itu kepala sekolah sebagai pimpinan harus berperan sebagai penyemangat atau motivator ulung untuk memulihkan masalah yang dihadapi oleh pendidik. Salah satu caranya adalah mengidentifikasi masalah dengan melakukan pendekatan persuasive kepada pendidik, memberikan masukan dan motivasi untuk lebih semangat dalam meningkatkan kinerja.

Menurut ibu Muhaemina guru kelas 2 bahwa

"Kepala sekolah sebagai pemimpin administrator dan motivator dalam kegiatan sehari-hari selalu memberi dorongan semangat kepada kami dalam mengangkat tugas dan tanggung jawab kami, terutama dalam masa pandemi covid-19 kepala sekolah melakukan supervisi administrasi kelas dengan cara mendatangi langsung dalam tiap-tiap ruang kelas supaya sosial distancing tetap jalan, pekerjaan berjalan walaupun tidak maksimal kepada anak didik karena terbatasnya waktu tatap muka terbatas dengan anak".

5. Meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Langkah selanjutnya yang harus dtingkatkan adalah meningkatkan jiwa disiplin yang baik. Terkadang di setiap lembaga sekolah yang menjadi titik lemah dalam menjalankan proses pembelajaran adalah ketidak disiplinan tenaga pendidik dalam tugasnya, Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pendidik. Kedisiplinan terkadang di anggap remeh akan

tetapi sangat menentukan keberhasilan disuatu lembaga, terutama pada lingkungan SDN 238 Mallaulu. Cara meningkatkan kedisiplinan pendidik adalah dengan mamatuhi aturan yang ada, melakukan proses belajar mengajar tepat waktu, berpakaian rapi sebagaimana yang diharuskan.

Bapak Agus Ardiansya tenaga tata usaha mengatakan pada saat wawancara bahwa

"Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya setiap hari selalu memperhatikan performance semua warga yang ada dalam lingkup SDN 238 Mallaulu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, penampilan yang melekat pada setiap individu yang diperoleh selama belajar dan bekerja. Dengan adanya kinerja baik dari kepala sekolah selaku pimpinan tidak terlepas dari kerjasama yang baik antara semua guru/pendidik, tenaga kependidikan dan orang tua murid".

6. Memberlakukan pemberian reward (penghargaan) kepada pendidik yang berprestasi dan mengevaluasi pendidik yang kurang berkinerja.

Sebagian besar masyarakat berpandangan bahwa upaya meningkatkan kecerdasan berpikir, pembangunan mental, budi pekerti atau akhlak mulia adalah tugas dunia pendidikan. Selanjutnya guru idealnya harus dijadikan idola dan dihormati peserta didik. Maka guru harus mampu memanfaatkan setiap kesempatan menunjukkan perilaku baik, disiplin dan menanamkan nilai-nilai moral bagi perkembangan kejiwaan siswa.

Perilaku guru memberikan warna dan corak terhadap watak peserta didik di kemudian hari. Disiplin adalah masalah yang paling berat dihadapi guru. Berhasil tidaknya guru dalam mengajar, tergantung bagaimana cara guru menciptakan disiplin kinerja di kelas. Bahan masukan yang objektif tentang disiplin kinerja guru, sangat diperlukan.

Reward and Punishment diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan bukan hanya dalam bentuk materi. Termasuk di dalamnya pujian kepada guru yang disiplin dalam kehadiran di kelas saat kegiatan pembelajaran.

Tujuan reward and punishment dapat meningkatkan disiplin kinerja guru, adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Dengan memberikan tindakan yang dapat membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi guru dalam penerapan Reward and Punishment. Kemudian guru diarahkan, setiap langkah dibimbing dan diidentifikasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru. Selanjutnya diberikan solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi guru. Diberikan arahan yang operasional dan mudah dilaksanakan guru. Selanjutnya didampingi dan dilakukan observasi.

Tentang hukuman yang dilakukan bersifat pedagogis. Supaya tidak menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang. Hukuman yang diterima tidak membuat sesuatu yang jahat. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan bawahannya. Hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan. Tetapi hakekatnya sama-sama menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja. Reward and punishment dikenal sebagai ganjaran. Merupakan dua metode yang lazim diterapkan di sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan yang menargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan.

Penerapan reward and punishment dalam dunia pendidikan dapat diterapkan sepanjang hal yang tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Pelaksanaan penerapan reward and punishment diharapkan dapat meningkatkan disiplin kinerja guru. Hal tersebut tercipta interaksi edukatif. Yaitu suatu gambaran hubungan aktif dua arah antara kepala sekolah dan guru yang berlangsung dalam ikatan tujuan.

7. Menjamin kesejahteraan tenaga pendidik

Beberapa strategi yang disebutkan sebelumnya cukup berdampak pada kinerja pendidik, akan tetapi langkah pimpinan kepala sekolah dalam menjamin kesejahteraan kepada pendidik adalah langkah yang sangat dinantikan oleh setiap pendidik. Pendidik dituntut untuk bekerja maksimal harus di barengi dengan pemberian kesejahteraan, sebab, jaminan kesejahteraan merupakan hal yang cukup urgen dalam memastikan kelangsungan hidup sebagai pendidik.

Menurut ibu Eni Sabar, S.Pd.K. guru pendidikan agama Kristen mengatakan

"Bawa kepala sekolah selaku pemimpin itu sangat memperhatikan kebutuhan akan guru-guru, karyawan dan anak didik, memberikan motivasi kepada kami sehingga tugas yang kami kerjakan bisa selesai hari itu juga, mampu bekerja secara kelompok, memberi dorongan untuk menguasai bahan pembelajaran yang akan menyebabkan timbulnya perilaku untuk mencapai tujuan. Sehingga kami guru di SDN 238 Mallaulu bisa lolos sertifikasi karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja guru SDN 238 Mallaulu".

Hal yang paling mendasar dilakukan oleh kepala sekolah SDN 238 Mallaulu adalah menciptakan strategi mendorong kepada pendidik untuk senantiasa berprestasi untuk memastikan pendidik mendapatkan jaminan kesejahteraan diantaranya adalah memastikan pendidik lolos sertifikasi guru.

8. Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja pendidik

Langkah selanjutnya adalah melaksanakan pengawasan untuk memastikan kendala-kendala yang di hadapi pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar dan melakukan evaluasi terhadap kinerja pendidik untuk memastikan tingkat ketercapaian kinerja. Evaluasi dilakukan setiap akhir semester dan tahun ajaran. Evaluasi didasarkan pada kemampuan pendidik dalam membina baik dalam hal akademik maupun dalam hal kemampuan peserta didik dalam memanfaatkan segala bentuk sarana dan prasarana sekolah.

Demikian uraian tentang analisis langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN 238 Mallaulu untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Langkah-langkah tersebut telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pendidik dan diharapkan pada pendidik agar terus memperbaiki kinerjanya yang dimulai dari kedisiplinan dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas, merupakan sebuah strategi yang tepat dilakukan untuk membantu meningkatkan kinerjapendidik dalam pembelajaran.

Suharti, S.Pd, selaku wali kelas 1B menjelaskan bahwa:

"Saya mengamati kepemimpinan kepala sekolah ini yang mulai memimpin sejak awal, dia menerapkan langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja pendidik dan akibatnya memberikan perkembangan positif bagi sekolah seperti sekarang. Perkembangan yang saya maksud seperti: kesadaran pendidik akan tugas yang diberikan sangat tinggi, prestasi-prestasi yang diraih siswa meningkat ketika mengikuti kompetisi, baik tingkat kabupaten maupun pada tingkat provinsi".

Dari keterangan di atas, dapat dipahami bahwa langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN 238 Mallaulu dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah baik, sehingga mampu memberikan perkembangan yang signifikan bagi kemajuan sekolah.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, setiap pagi kepala sekolah senantiasa memberikan pengarahan kepada pendidik yang berkaitan dengan ketertiban sekolah, kedisiplinan pendidik, kebersihan lingkungan sekolah kelancaran pembelajaran, dan keaktifan siswa dalam mengikuti pembelajaran yang berlangsung.

Reni Setiawati, S. Pd selaku pendidik diwawancara, dia menuturkan bahwa:

"Langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah sangat bagus, seperti meningkatkan kedisiplinan bagi semua pendidik, memberikan jaminan kesejahteraan bagi pendidik, dan tegas dalam menjalankan aturan sekolah".

Bapak Hadrianto, S.Pd guru pendidikan jasmani mengatakan:

"Bawa luar biasa bapak kepala sekolah dalam memimpin sekolah namun banyak kegiatan yang tidak terlaksana karena masa pandemi seperti upacara bendera tidak pernah dilaksanakan selama masa kenormalan baru karena larangan berkerumun. Kepala sekolah setiap minggu melakukan supervisi kelas untuk pengawasan mutu pendidikan dan digilir setiap kelas karena rata-rata kelas satu sampai kelas enam adalah kelas paralel maka dibuatkan jadwal dan kontinu dilaksanakan. Kepala sekolah senantiasa memberi support kepada guru-guru untuk mengembangkan kompetensi kami sebagai pendidik dengan cara diarahkan untuk kuliah, mengikuti pelatihan daring membaca buku-buku yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, membaca artikel yang tujuannya untuk perbaikan kinerja guru".

Penjelasan tersebut di atas, menggambarkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan dan strategi yang tepat dalam memilih setiap langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Karena setiap keputusan dan langkah yang dilakukan itu akan berpengaruh pada kinerja pendidik.

Pada kenyataan di lapangan kepala sekolah senantiasa berusaha agar dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, membangun kebersamaan di antara pendidik di lingkungan sekolah, serta membangun hubungan dengan masyarakat. Karena terciptanya suasana yang harmonis di lingkungan sekolah akan mewujudkan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Sesuai dengan kondisi sehar-hari bahwa di lingkungan sekolah kebersamaan dalam hal persahabatan dan saling menghargai satu sama lain dalam menjalankan tugas merupakan hal yang sangat indah yang dapat kita lihat setiap hari. Canda dan tawa antara pendidik yang satu dengan pendidik yang lain biasa muncul secara reflek disetiap setelah istirahat pembelajaran. Hal seperti ini sudah dianggap biasa karena di lingkungan sekolah ini kebanyakan pendidik yang ada terdiri dari rekan seangkatan, berada pada kecamatan yang sama, dan alumni dari SDN 238 Mallaulu.

Kepala sekolah ketika dijumpai di ruang kerjanya yaitu di kantor kepala sekolah, dia menjelaskan bahwa:

"Untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran, salah satu langkah yang penting juga dilakukan adalah bagaimana kita mampu menciptakan suasana yang baik dan membina hubungan yang harmonis antara sesama, sehingga mudah mewujudkan tujuan yang diharapkan".

Langkah yang ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran dapat dipahami dari hasil wawancara di atas, bahwa langkah tersebut sudah dilakukan dan masih terus diupayakan untuk tetap menjaga dan mempertahankan kemajuan yang sudah diraih.

Suharti , S.Pd guru kelas I B mengatakan bahwa

"Kepala SDN 238 Mallaulu dalam tugas sehari-hari memotivasi guru-guru untuk menyelesaikan perencanaan pendidikan sebelum pembelajaran dimulai. Guru disupervisi kelas dan supervisi perangkat pembelajaran secara bergilir dimulai dari kelas rendah (kelas 1) secara paralel. Karena di SDN Mallaulu ada 3 kelas paralel maka kepala sekolah sebagai supervisor melakukan supervisi kelas setelah anak didik pulang selama masa pandemi, dan ini berlaku bagi semua kelas sehingga tugas dan tanggungjawab berjalan dengan baik".

Dra. Salika Yusuf sebagai pendidik di SDN 238 Mallaulu kelas I A menuturkan bahwa:

"Langkah yang sudah dilakukan dan sedang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dengan berbagai program yang telah ditetapkan sudah cukup bagus, karena dapat dilihat dari kemajuan dan perkembangan sekolah sekarang. Meningkatnya kinerja pendidik dalam pembelajaran sangat dipengaruhi dan ditentukan juga oleh langkah-langkah dan keputusan yang diterapkan. Maka dalam melaksanakan setiap langkah dan keputusan yang diambil, kepala sekolah harus teliti melihat setiap peluang yang diakibatkan dari langkah tersebut. Karena tidak semua langkah yang dilakukan berjalan sesuai rencana".

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Marsita Bahar, A.Ma Wali kelas IVA dan sebagai pendidik Bimbingan Konseling pada sekolah tersebut bahwa:

"Keputusan kepala sekolah dalam menentukan Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pendidik sudah sangat baik cuma terkadang memang perlu evaluasi agar strategi tetap berjalan sebagaimana mestinya".

Semua penjelasan tersebut di atas menekankan makna bahwa kepala sekolah senantiasa menerapkan langkah dan keputusan yang diambil secara tepat dan benar, sehingga dengan langkah yang tepat dan strategi yang benar akan mampu meningkatkan kinerja pendidik dengan baik.

Kesimpulan dan Saran

Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa peran dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) di SDN 238 Mallaulu memiliki peran yang sangat penting. Karena peran kepala sekolah sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Pentingnya peran tersebut terlihat pada fungsi dan tugasnya sebagai kepala sekolah, yaitu: kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah memiliki peran merumuskan perencanaan dalam menyusun program, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur kantor, mengatur peserta didik, mengatur pegawai, mengatur perlengkapan, serta mengatur penggunaan keuangan, dan selanjutnya mengatur kegiatan ekstrakurikuler, serta mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat, dan hubungan dengan dunia usaha. Kepala sekolah sebagai administrator yang memiliki fungsi mengatur perencanaan, mengatur pengorganisasian, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, merumuskan kurikulum, mengatur administrasi peserta didik, mengatur kepegawaian, mengatur perlengkapan, mengatur keuangan, dan mengatur kegiatan perustakaan. kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peran dalam menyelenggarakan kegiatan proses pembelajaran, melaksanakan pengawasan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan pengawasan pada kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler, mengawasi pelaksanaan kegiatan ketata usahaan, serta melakukan pengawasan pada kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. Manajemen Penelitian Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Danim, Sudarwan. Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru Cet. I; Bandung: CV. ALFABETA, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Djenaan, A.B., Kapita Selekta Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Manado: AP FIP, 1989).
- Desler, Gary. Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga, 19955.
- Getteng, Abd. Rahman. Menuju Guru Profesional dan Ber-etika, Cet. VI; Yogyakarta: Graha Pendidik, 2011.
- Hataur, Gunawan. Manajemen, Cet. III; Jakarta: Erlangga, 1996.
- Hamidy, Zainuddin, et al., eds I. Terjemahan Hadis Shahih Bukhari. Jakarta: Widjaya, 1992.
- James, L. Gibson. Organizations Texas, Business Publication, 1985.
- Jhon, W. Santrock. Life Span Development, Texas: Brown & Benchmark, 1977.
- Kartono, Kartini. Pemimpin dan Kepemimpinan (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 67.
- Mulyasa, E. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi (Cet. XII; Remaja Rosda Karya, 2009),
- Moleong, J. Lexy, Metodologi Penelitian Kualitatif. Cet. ke 29; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mappanganro, Pemilikan Kompetensi Guru, Cet. I; Makssar: Alauddi Press Makassar, 2010.
- Martinis, Yamin. Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP Cet. ke-IV., Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.
- Maslow, H. Abraham. Motivation and Personality, terj. Nurul Imam, Motivasi dan Kepribadian, "Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia", Jakarta: PT Midas Surya Grafindo, 1993.
- Muhajir, Metode Penelitian Kualitatif (Cet. VIII; Yogyakarta: Rake Saras, 1996). Ngalim Purwanto, M. Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Cet. XVII, Bandung: 2007).
- Salika Yusuf, Wali Kelas Ia SDN 238 MALLAULU, "wawancara", 29 November 2021
- Pasolong, Harbani. Teori Administrasi Publik (Cet. II; Bandung: Alfabet, 2010). PEGG, Mike. Kepemimpinan Positif. Cet. I; Jakarta: Pustak Binaman Pressindo, 1994.
- Pidarta, Made. Supervisi Pendidikan Kontekstual (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2009).
- Rahmany, Hasan. Kepemimpinan dan Kinerja (Cet. 1., Jakarta: Yapseni, 2006).
- Ralph, Stogdill. Handbook of Leadership (New York: The Dree Press A Division of Mac-Millan Publishing, 1984).
- Departemen Pendidikan Nasional RI, Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), Jakarta: Sinar Grafika. Cet. III; 2010.
- Riduwan, Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Cet. VII; Bandung: ALFABETA, 2010.
- Rika Dwi Ayu Parmitasari, Struktur Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Cet.I., Makassar: Alauddin University Press, 2011).
- Rusman, Model-Model Pembelajaran "Mengembangkan Profesionalisme Guru", Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Syah,Muhibin. Psikologi Belajar (Edisi Revisi; Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Sagala, Syaiful Administrasi Pendidikan Kontemporer (Cet. V; Bandung: Alfabet, 2009).
- Sahertin, Piet. A. Konsep Dasar Tehnik Supervisi Pendidikan (Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002).
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cet. VI; Bandung: CV. ALVABETA, 2008.
- Simanjuntak, Payman. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bina Aksara, 1994.
- Soetopo, Hidayat dalam Wasty Soemanto. Kpemimpinan dan Supervisi Pendidikan (Cet. II; Jakarta: Bina Aksara, 1988).
- Timpe, A. Dale. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja" Cet. V; Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, 2002.

- (Cet. III; 2002).
- Wasito, Hermawan. Pengantar metodologi Penelitian, Buku Panduan Maha Peserta Didik (Cet. I; Jakarta: PT. Gramedia Utama, 1997), h, 1o. Lihat juga: Noeng Wexley, N. Knneht dan Gary A. Yukl, Organizational behavior and Personal Psychology, Illionis: Richard D. Irwin, Inc., 1977.
- Wahab,Abdul Azis. Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Bandung: Alfabeta 2008).
- Wahyu, Pedoman Penelitian Pendidikan Bandung: Tarsito, 1996.
- Yaumi, Muhammad. dalam D. Stolovith, Harold. The Development and Evolution of Human Performance Improvement, dalam Dempsey, John V. And Reiser, Robert A. Trends and Issues in Instrctional Design and Technology, Second Edition (New Jersey: Pearson Merril Prentice Hall, 2007).