KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERDAYAKAN GURU DI UPTD SD NEGERI 158055 PINANGSORI 15 KABUPATEN TAPANULI TENGAH

TESIS

Diajukan Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar MagisterManajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi.

Oleh:

DELISMASARI SIREGAR

NPM: 2220060087

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

PENGESAHAN TESIS

Nama	: DELISMASARI SIREGAR
Nomor Pokok Mahasiswa	: 2220060087
Prodi/Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis	: **Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah**

Pengesahan Tesis

Medan, 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1	Pembimbing II
Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd	Dr. Budi Indra Syahdewa, Drs., M.Ed.Adm

Direktur,	**Ketua Program Studi**
Prof. Dr. TRIONO EDDY S.H M.Hum.,	**Assoc.Prof. Dr. INDRA PRASETIA SP.D., M.Si. CIQAR**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERDAYAKAN GURU DI UPTD SD NEGERI 158055 PINANGSORI 15 KABUPATEN TAPANULI TENGAH

DELISMASARI SIREGAR

NPM : 2220060087

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari 2025

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. Mahriyuni, M.Hum 1

   Ketua

2. Dr. Muhammad Isman M.Hum 2

   Sekretaris

3. Dr. Amiruddin M.Pd 3

   Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERDAYAKAN GURU DI UPTD SD NEGERI 158055 PINANGSORI 15 KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat unuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan,
Penulis

DELISAMASARI SIEGAR

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERDAYAKAN GURU DI UPTD SD NEGERI 158055 PINANGSORI 15 KABUPATEN TAPANULI TENGAH.**

Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan Islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk suami tercinta yang selama ini telah memeberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumtera Utara.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Prof. Dr. Triono Eddy S.H., M.Hum** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi program studi manajemen pendidikan tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesai tesis ini.
4. **Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd** selaku dosen pembimbing tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya tesis ini
5. **Dr. Budi Indra Syahdewa, Drs., M.Ed.Adm** selaku dosen pembimbing tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan penulis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada penulis dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do’a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Wassalamualaikum wr.wb

Penulis

Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD Sd Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Delismasari Siregar

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui kepala sekolah sebagai manajer, supervisor dan motivator dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis peneliti ini adalah kualitatif deskriptif penelitian ini dilaksanakan di UPTD SDN 158055 Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. Subjeknya adalah kepala sekolah, dan guru. Tekhnik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi pada penelitiannya. Tekhnik analisis data menggunakan penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dalam melaksanakan tugas pokok dan guru di UPTD SDN 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah menyusun perencanaa, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kerja sesuai dengan kemampuan kinerja guru. Sedangkan sebagai supervisor maka kepala sekolah memberikan kesempatan untuk menilai kinerja guru. Sementara kepala sekolah sebagai motivator yakni dengan memberdayakan guru (1) membuat perangkat pembelajaran tepat waktu, 2) bertangungjawab menyelesaikan laporan kerja, 3) bersikap profesional ketika mengajar, 4) para guru mau menerima saran dan teguran serta kritikan dari kepala sekolah, (5) memberi kesempatan untuk mengikuti seminar dan KKG, (6) menyarankan guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Kata Kunci : Kinerja, Kepala Sekolah, Memberdayakan Guru.

Performance of School Principals in Empowering Teachers at UPTD Elementary School 158055 Pinangsori, Central Tapanuli Regency

Delismasari Siregar

ABSTRACT

The purpose of the study was to The aim of the research is to find out the principal as a manager, supervisor and motivator in empowering teachers at UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Central Tapanuli Regency. This type of research is descriptive qualitative research carried out at UPTD SDN 158055 Pinang Sori, Central Tapanuli Regency. This type of research is descriptive qualitative this research was conducted at UPTD SDN 158055 Pinang Sori Central Tapanuli Regency the subjects were principals, and teachers. data collection techniques using observation, interviews and documentation in the research. Data analysis techniques use data presentation, data reduction and conclusion drawing. The results showed that the role of the principal as a manager in carrying out the main tasks and teachers at UPTD SDN 158055 Pinangsori 15 Central Tapanuli Regency compiled planning, organizing, implementing and supervising work in accordance with the performance capabilities of teachers. Meanwhile, as a supervisor, the principal provides an opportunity to assess teacher performance. While the principal as a motivator, namely by empowering teachers (1) to make learning tools on time, 2) to be responsible for completing work reports, 3) to be professional when teaching, 4) teachers are willing to accept suggestions and reprimands and criticism from the principal, (5) provide opportunities to attend seminars and KKG, (6) advise teachers to continue their higher education.

Key word: Performance, Principal, Main Three and Teacher Functions

DAFTAR ISI

Kata Pengantar ..... **i**
Daftar Isi ..... **iii**
Daftar Tabel ..... **iv**
Daftar Gambar ..... **iv**
Daftar Lampiran ..... **v**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. FokusPenelitian 11
1.3. Rumusan Masalah 11
1.4. Tujuan Penelitian 12
1.5. Manfaat Penelitian 14
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA **15**
2.1 Kajian Teoretis 15
2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Guru 15
2.1.1 Pengertian Guru 15
2.1.1.2 Tujuan Guru 17
2.1.1.3 Manfaat Tugas Pokok dan Fungsi Guru 21
2.1.1.4 Ciri-ciri Tugas Pokok dan Fungsi Guru 24
2.1.2 Kinerja 27
2.1.2.1 Pengertian Kinerja 27
2.1.2.2 Tujuan Kinerja 29
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 31
2.1.2.4 Standar Kinerja 32
2.1.3 Kepala Sekolah 34
2.1.3.1 Pengertian Kepala Sekolah 34
2.1.3.2 Peran Pengawas Kepala Sekolah 43
2.2. Penelitian Yang Relevan 44
2.3. Kerangka Berrfikir 50
BAB 3 METODE PENELITIAN **55**
3.1. Pendekatan Penelitian 55
3.2. Subjek dan Objek Penelitian 56
3.3. Tempat dan waktu Penelitian 57

3.4. Sumber Data Penelitian 58
3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian 60
3.6. Teknik Pengumpulan Data 60
3.7. Keabsahan Data 61
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN…….. 62
4.1 Deskripsi Penelitian…… 62
4.2 Temuan Penelitian ……...82
4.3 Pembahasan ……88
BAB 5 KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN……..... 109
5.1 Kesimpulan…… 62
5.2 Implikasi ……..... 82
5.3 Saran ……..... 88
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kegiatan Kinerja Kepala Sekolah 8

Tabel 2.1 Peran Guru dalam Pendidikan 27

Tabel 3.1 Rencana penelitian 50

Tabel 3.2 Kisi wawancara 53

Tabel 4.1 Alat Ukur Supervisi 77

Tabel 4.2 Data Lampiran Pelaksanaan Supervisi 95

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 48

Gambar 4.1 Alur Perencanaan Kepala Sekolah Sebagai Motivasi 82

Gambar 4.2 Alur Pengorganisasian Kepala Sekolah Sebagai Motivasi 85

Gambar 4.3 Alur Pelaksanaan Kepala Sekolah Sebagai Motivasi 89

Gambar 4.4 Alur Pengawasan Kepala Sekolah Sebagai Motivasi 91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wadah untuk membentuk karakter manusia menjadi lebih baik. Dalam menentukan keberhasilan pendidikan adalah dengan mewujudkan sikap tanggungjawab sesama kepentingan untuk keberhasilan bersama. Untuk itu dibutuhkan posisi yang mampu mewujudkan pendidikan sebagai wahana sumber daya manusia. Kebutuhan inovasi dan kreasi dalam mengembangkan pendidikan akan memberikan dampak yang besar. Inovasi yang dikembangkan seperti pemberdayaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam pemanfaatan tehknologi.

Sehubungan dengan kreasi dan inovasi tersebut yang berperan aktif adalah guru. Dimana posisi guru adalah mereka yang bertugas menyelenggarakan pendidikan dan kontak langsung dengan siswa. Tugas guru sebagai suatu profesi, menuntut guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan tehknologi dibidang pendidikan. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan ketrampilan dan menerapakannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik. Guru juga mempunyai kemampuan, keahlian atau sering disebut dengan kompetensi profesional.

Selain itu, yang dikatakan guru berkualitas Kayamuddin et al (2023), Guru yang berkualitas adalah seseorang yang memiliki keahlian khusus di bidang ilmu keguruan dan mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai seorang guru

dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Rendahnya kualitas guru akan memberikan dampak terhadap output yang dihasilkan oleh pendidikan. Khususnya di pendidikan hal ini akan berpengaruh. Sementara itu guru yang dihadapkan dengan siswa dan masyarakat.

Oleh karena itu layaknya seorang guru menempatkan kedudukannya bukan hanya sebagai pelengkap didalam kelas namun sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat. Dalam hal ini juga tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan. Dalam proses pembelajaran guru selain mempersiapkan rencana pembelajaran dengan baik, ternyata guru harus bertanggung jawab dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru.

Dalam melaksankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengajar maka guru akan memberikan dampak dalam perkembangan mutu pendidikan yang baik. Hal itu dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah dalam mengontrol pergerakan yang ada dilingkungan sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah harus ikut terlibat dalam mengawasi dan memberikan contoh yang baik. Sehingga kinerja kepala sekolah menjadi suatu tuntutan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Menurut Siahaan (2023), Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dan juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam tujuannya untuk menentukan kemajuan sekolah dituntut dan wajib memiliki kemampuan dalam berbagai bidang seperti

kemampuan administratif, memiliki komitmen kerja yang tinggi dan juga fleksibel dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dituntut untuk bisa mengetahui dan memenuhi kebutuhan moral dan materil dari para tenaga pengajar serta para staf di sekolah sehingga menimbulkan suasana yang postif sehingga mempengaruhi kinerja para pendidik menjadi baik kualitasnya. Kepala sekolah memiliki peran yang tidak dapat dianggap remeh dalam proses perkembangan dari sekolah yang dipimpinnya.

Berbicara tentang kinerja kepala sekolah semakin penting ketika lembaga akan melakukan perubahan. Artinya bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM guru secara optimal dimana kepala sekolah melakukan fungsi sebagai educator yang baik. Dengan hal itu sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan atau lembaga tersebut.Tingkat keberhasilan suatu pendidikan dilihat dari seberapa besar peran dan kinerja kepala sekolah sebagai educator, supervisor, manajerial dan motivator.

Dalam undang-undang dengan begitu banyaknya tugas kepala sekolah secara adminitrasi, akan memberikan dampak luar biasa untuk mempermudah dalam menyelesaikannya. Dimana dalam penyelesaian administrasi kepala sekolah harus ikut andil dan mengetahui pekembangannya. Dan memberikan kemudahan bagi guru. Untuk itu kepala sekolah membentuk suatu peraturan sehingga menjadi pendukung yang dapat menjadikan pondasi tugas pokok dan fungsi guru berjalan dengan baik. Sementara itu, menurut Sakir dalam Emilda (2021), Penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah menyimpulkan bahwa

kepala sekolah yang memfokuskan kemanajeran dalam pembelajaran menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dari pada kepala sekolah yang kurang memfokuskan pada kemanajeran dalam pembelajaran.

Kinerja kepala sekolah pada dasarnya merupakan bentuk kerja yang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Kualitas kinerja kepala sekolah akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena kepala sekolah merupakan pihak yang paling memberikan dampak langsung terhadap keberlangsungan proses pendidikan. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja kepala sekolah itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah dituntut untuk memimpin dan mengelola pendidikan yang mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi untuk tujuan, visi dan misi disekolah tersebut. Amini (2021), Peran Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru sangatlah penting. Kepala Sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran melalui perbaikan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan kinerja yang baik, maka diperlukan seorang kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu mengendalikan, mengarahkan dan memotivasi guru ke arah tercapainya produktivitas kerja seperti yang diharapkan oleh sekolah dan kepala sekolah. Dengan strategi-strategi yang harus diterapkan dalam kepemimpinannya termasuk dalam memberdayakan guru. Seorang guru membutuhkan bimbingan

kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya dengan cara-cara strategi baru dalam melaksanakan tugasnya.

Dan mengkaji peran kepala sekolah dalam pemberdayaan guru sebagai faktor penentu dalam pengelolaan kelas dan pembelajaran. Melalui pemberdayaan ini, diharapkan guru dapat merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Guru memiliki dampak yang sangat besar pada kelancaran aktivitas proses belajar mengajar. Menurut Prasetia (2023), pemberdayaan guru sejatinya mengarah pada peningkatan profesionalisme guru, memikul tanggung jawab dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Artinya, mutu pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai elemen dinamis dalam jalannya pendidikan. Pemberdayaan guru juga merupakan indikator kinerja yang berkualitas. Setiap tugas yang diemban oleh seorang guru haruslah mencerminkan tingkat kompetensi yang dimilikinya.

Kompetensi seorang guru, dalam konteks profesi, dapat dilihat dari sikap dan keterlibatannya dan juga kinerja guru. Menurut Simanjuntak, dkk, (2024), bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan – kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Di lingkungan sekolah untuk memastikan kelancaran proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Namun Simanjuntak, dkk. (2024), realitas

yang sering dihadapi dalam kehidupan sehari-hari adalah masih adanya guru-guru yang mengajar diluar batas kompetensinya, serta kurangnya tingkat profesionalisme yang optimal. Meskipun upaya pemberdayaan guru telah dilakukan, tantangan mungkin masih ada dalam mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan dan mengimplementasikan program-program pemberdayaan dengan optimal.

UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten TapanuliTengah merupakan sekolah negeri yang berada dipinggiran desa, terletak ditengah kabupaten Tapanuli Tengah. Saat melakukan grand tour pada tanggal 10 Agustus 2023 di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah terlihat bangunan yang sederhana untuk pendidikan di daerah dengan luas cukup luas ±15 500 meter persegi. Dengan keadaan penduduk yang padat.

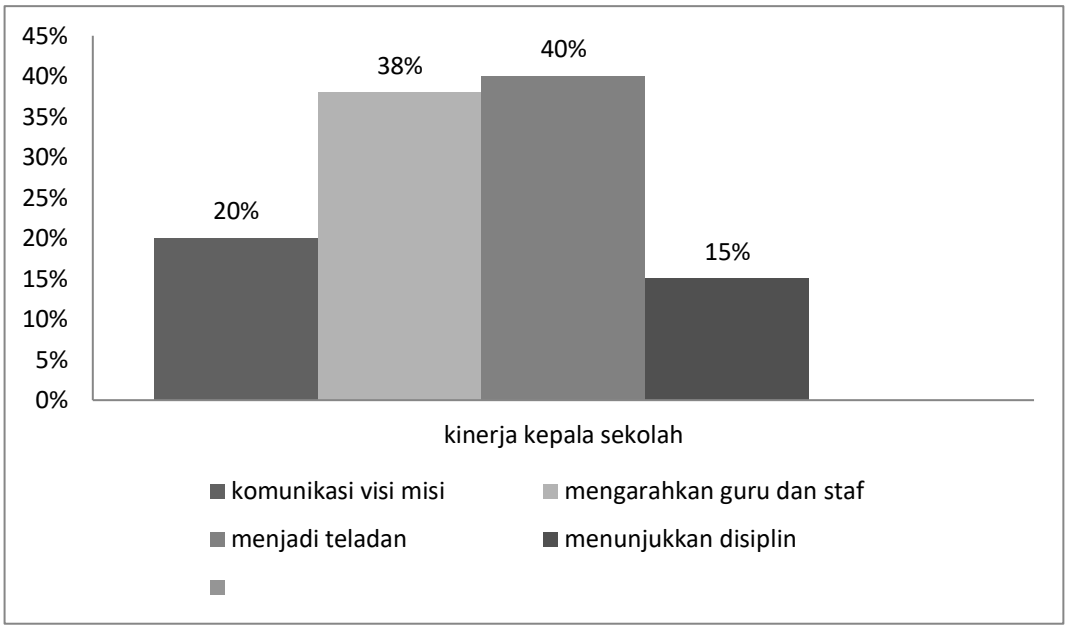
Keadaan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah tergolong 2 jenis yakni pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honor sekolah. yang mana SK nya di tanda tangani oleh kepala sekolah. Setiap masing-masing guru mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1ayat (1) bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Di jelaskan pula pada pasal 2 ayat (4), bahwa guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk

meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dibutuhkan kinerja yang baik. Kepala sekolah adalah seseorang yang mengambil andil besar untuk keberlangsungan pendidikan di suatu lembaga pendidikan.

Kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki tujuan dalam memberdayakan guru yang lebih baik. Untuk itu diperlukan kerjasama antara pemimpin dan guru. Dimana Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, berdedikasi tinggi, mempunyai keterampilan yang kreatif, dan sebagainya. Peneliti melihat kepala sekolah saat ini cukup berantusias dalam mengembangkan komepetensi guru dan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Sebagaimana hasil observasi yang peneliti lakukan pada melakukan kunjungan di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah dimana kegiatan kinerja kepala sekolah ini, yaitu: (1) mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan sekolah, (2) mengkordinasi, mengarahkan dan memotivasi guru dan staf, (3) menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya, (4) menunjukkan kedisiplinan, dan (5) membangun kerja sama tim. Dimana hasil data yang di peroleh sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kegiatan Kinerja Kepala Sekolah



Berdasarkan hasil persentasi diatas bahwa secara umum kinerja kepala sekolah dalam memimpin sekolah telah menunjukkan tingkat kinerja yang kurang baik, yaitu rata rata aktualisasi kinerjanya mencapai 20% komunikasi visi dan misi, 37% megarahkan dan memotivasi guru dan staf, 40 % menjadi teladan dan menunjukkan disiplin sebesar 15 %. Hasil wawancara menyebutkan bahwa kepala sekolah terbilang kaku, monoton dan tidak dapat memberikan pendamping yang baik dalam memberikan dan mengarahkan guru. Hal ini disampaikan oleh beberapa guru, mungkin ada penyebab mengapa hal ini terjadi. Kinerja kepala sekolah merupakan gambaran hasil yang akan di capai. Namun tidak banyak pergerakan yang membuat UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah semakin meningkat dari tahun ketahun. Disatu sisi kepala sekolah hanya memberikan gambaran secara umum tanpa memperaktekkan kepada guru sehingga membuat guru merasa kebingungan dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Bukan

hanya itu ikatan emosional antara guru dan kepala sekolah untuk saling mengingatkan perkembangan siswa masih sangat kurang dirasa. Selain itu masih banyaknya ketidak pahaman guru dengan menjelaskan pelajaran dengan apa yang di tuliskan di rencana perangkat pembelajaran.

Sementara itu tindakan disiplin guru berupa peringatan atau teguran langsung dari kepala sekolah tidak diterima oleh guru. Selain itu kepala sekolah hanya menegur terkesan biasa saja.Tindakan tidak disiplin sekolah yang kurang baik ini, bukan tanpa alasan atau memang sudah menjadi kebiasaan yang sulit dihilangkan.

Peneliti mendapatkan informasi dari observasi bahwa guru PNS dan guru honor juga masih jarang mempersiapkan perangkat pembelajaran yang semestinya ada. Jika suspervisi akan dilaksanakan maka secara mendadak segala jenis perangkat pembelajaran akan dipersiapkan oleh guru dengan sangat cepat tanpa melihat buku yang menjadi bahan rujukan. Hal seperti ini adalah kebiasaan yang tidak sejalan dengan tujuan pendidikan. Disamping itu kepala sekolah tidak terlihat begitu antusias dengan kekurangan yang terlihat begitu mencolok.

Berdasarkan informasi kepala sekolah merupakan ketua MKS (Musyawarah kepala sekolah) UPT dinas pendidikan kabupaten Tapanuli Tengah. Seharusnya ini adalah hal yang membanggakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah, memang terlihatnya biasa saja. Karena jika dilihat dari strata pendidikan guru yang ada di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 yaitu berada pada strata pendidikan S1 termasuk kepala sekolah SD Negeri 158055 Pinangsori.

Dengan melihat kenyataan UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah dengan status akreditasi yang diperoleh sangat jauh berbeda. Semangat kerja yang masih sangat kurang ditunjukkan oleh guru mungkin ada sebab. Banyaknya kejadian selisih faham antara guru dan orang tua merupakan hal yang sangat lumrah bukan hanya itu saja ada beberapa kejadian yang tidak mengenakkan hanya ketika guru menegur dan memberikan hukuman, si guru mendapatkan perlakuan yang tidak mengenakkan dari orang tua siswa dan bahkan ada yang melaporkan kepada pihak yang berwajib.

Hal ini sangat patut disayangkan karena akan mengurangi semangat guru dalam memberikan pembelajaran. Dan hal ini adalah salah satu faktor yang peneliti terima dari hasil observasi bahwa kebiasaan yang menjadi karakteristik di hampir setiap sekolah selalu ada, namun berbeda di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah guru dalam mengajar dan melaksanakan tugas pokok fungsi guru menurun. Hampir setiap guru tidak mempersiapkan adminitrasi pembelajaran. Sehingga hasilnya proses pembelajaran tidak berjalan sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Dalam melaksanakan kegiatan tersebut kepala sekolah sebagai supervisor akan memberikan penilaian terhadap kinerja guru. Evaluasai yang biasanya dilaksankan untuk memberikan informasi perkembangan guru selama mengajar apakah terdapat kesalahan atau apa saja yang perlu ditingkatkan. Kepala sekolah dalam memberikan informasi juga adanya ketidak pedulian guru terhadap siswa membuat sekolah ini masih jauh dari kata layak mendapatkan akreditasi A plus.

Dilihat dari tugas pokok dan fungsi guru seharusnya kegiatan KKG yang rutin dilaksanakan sekali seminggu atau berdasarkan dengan kesepakatan guru dengan kepala sekolah, itu tidak pernah dilaksanakan. Kelalaian seperti ini tidak dikontrol oleh kepala sekolah, dapat diketahui bahwa fungsi dari KKG ini adalah bentuk wadah bagi guru untuk mengembangkan kreatifitas dalam mengajar.Serta menemukan ide secara bersama-sama untuk memberikan kemudahan dalam mengajar.Semangat guru dalam memotivasi siswa sangat kurang terlihat dari hasil lulusan yang sangat minim dalam melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi. Siswa hanya sekolah sampai menengah atas saja. Dan hal ini juga tidak didukung oleh orang tua.

Kegiatan proses belajar mengajar yang ada di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 berlangsung dari jam 07.30 wib sampai dengan 12.00 wib lalu pelajaran berakhir. Dan setelah itu tidak ada kegiatan yang di laksanakan di sekolah tersebut. Kebanyakan siswa akan membantu orangtua bekerja di kebun atau berjualan. Sedangkan untuk kegiatan yang melibatkan siswa dan guru biasanya pada saat tertentu seperti pada bulan ramadhan yakni diadakannya pesantren kilat bagi siswa yang muslim dan adanya kegiatan untuk siswa yang kristen juma't ibadah yang dari keseluruhan kegiatan ini tanggungjawab oleh masing-masing guru. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan siswa mampu menjadi *output* yang berakhlak baik. Kegiatan seperti ini didukung oleh kepala sekolah, selama tidak ada pengutipan yang membuat para orang tua berfikiran adanya pengutipan liar, hal seperti ini sangat dihindari oleh kepala sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah**.

1.2 Fokus masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah maka yang menjadi fokus masalah penelitian ini adalah Kinerja Kepala Sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai suverpisor dan sebagai motivator dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli tengah.

1.3 Rumusan masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai manajer dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah?
2. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah?
3. Bagaimana kinerja kepala sekolah sebagai motivator dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah?

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian yang berjudul Kinerja kepala sekolah dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah.

1. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai manajer dalam memberdayakan guru UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai motivator dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
    1) Penelitian ini dapat menambah dan memperkaya teori-teori kepala sekolah dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi guru. Sehingga melalui penelitian dapat diungkapkan keadaan sesungguhnya dari UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli tengah.
    2) Dapat menambah wawasan tentang kinerja kepala sekolah dalam memberdayakan guru yang ada didalam penelitian ini
    3) Serta menemukan kendala dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Manfaat Praktis

1) Kepala sekolah dalam mempraktekkan kinerja yang baik maka akan terbentuk sekolah yang memiliki visi dan misi dan mudah untuk mencapainya. Baik sebagai edukator yang mampu menjadi pendidik yang baik, sebagai manajerial yang mampu mengolah sekolah dengan bijak, kepala sekolah sebagai supervisor dalam memberikan penilaian kepada guru dan terakhir sebagai motivator yang mampu membentuk kepribadian bawahan yang baik juga
2) Kepada guru dengan adanya penelitian ini akan menambah dan dapat memberikan gambaran dalam memperbaiki, bekerja akan lebih tampak kepada hasil *output* atau siswa dalam melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi.
3) Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memperbaiki dan memberikan dampak yang positif bagi kepala sekolah, guru dan masyarakat.

BAB 2
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritik

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Guru

2.1.1.1 Pengertian Guru

Guru adalah salah satu sosok arsitek yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru berperan dalam membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih- lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasi diri.

Guru dalam bahasa Jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus *digugu dan ditiru* oleh semua murid dan bahkan masyarakat. Harus *digugu* artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sedangkan *ditiru* artinya seorang guru harus menjadi suri teladan *(panutan)* bagi semua muridnya.

Secara tradisional guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Menurut Ilahi (2020), seorang guru yang profesional adalah seorang guru yang memiliki pengetahuan yang luas, dan tidak sekadar *text book* terhadap bidang studi yang menjadi bahan ajarnya. Dengan memiliki kemampuan terhadap lapangan pengetahuannya, seorang guru tentu bisa memilih model, strategi, dan metode pengajaran yang tepat untuk murid-muridnya. Kompetensi yang juga tak kalah penting untuk dimiliki seorang guru adalah kompetensi sosial.

Menurut Sanjani (2022), Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan, tetapi pada kenyataannya sekarang ini banyak yang bukan lulusan kependidikan menjadi guru yang seharusnya profesi guru dipegang oleh orang dari lulusan pendidikan

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pengertian guru adalah mengatakan bahwa guru adalah sebagai pendidik yang mana sebagai orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmanai dan rohaninya agar mencapai kedewasaanya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah dimuka bumi ini sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Guru

Sebenarnya ada banyak sekali peran seorang guru dalam dunia pendidikan. Tidak hanya dalam mengajarkan ilmu pengetahuan, guru juga seringkali menjadi panutan bagi anak didiknya. Dalam hal ini yang menjadi tujuan guru adalah untuk memberikan pengarahan tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai- nilai hidup. Mengajar berati meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan–keterampilan pada siswa. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Jadi seorang guru bertugas merencanakan dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan.

Menurut Shalih, et al (2023), Guru Adalah sosok yang menjadi contoh, semua perilaku dan ucapannya. Sehingga jika guru tidak mampu menerapkan kompetensi

ini dengan benar oleh karena itu, ia dianggap tidak mampu menjadi guru yang profesional. Guru itu seperti manusia biasa, tentu saja, tidak luput dari rasa bersalah, mempraktikkan kompetensi sosial. Namun, hasil ini dirasa belum cukup sehingga tetap saja ada kebutuhan untuk perbaikan berkelanjutan dan peningkatan kinerja. Seluruh strategi dan pendekatan, modul, metode, dan teknik baru atau yang diperbarui telah diberikan guru dari semua tingkat pendidikan. Melalui hibah sertifikasi yang diberikan oleh bagi guru diharapkan mampu memenuhi dan meningkatkan semangat guru untuk melanjutkan. Berperan sebagai perancang, penggerak, motivator, dan evaluator. Penjelasannya yakni sebagai berikut:

a. Guru sebagai Perancang

Untuk tugas-tugas administratif mungkin guru dapat memerankan diri sebagaimana administrator. Ketika menjadi administrator, tugas guru ialah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengawasi dan mengevaluasi program yang akan dijalankan. Untuk mendukung terpenuhnya kebutuhan utama sekolah, maka tugas guru sebagai perancang yaitu menyusun kegiatan akademik atau kurikulum dan pembelajaran, menyusun kegiatan kesiswaan, menyusun kebutuhan sarana-prasarana dan mengistemasi sumber-sumber pembiayaan operasional sekolah, serta menjalin hubungan dengan orang tua, masyarakat, pemangku kepentingan dan instansi terkait. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, ada beberapa hal yang harus diperhatikan guru yaitu:

a) Mengerti dan memahami visi dan misi dan tujuan lembaga sekolah atau madarasah

b) Mampu menganalisis data-data yang terkait dengan perubahan kurikulum perkembangan siswa
c) Mampu menyusun prioritas program sekolah secara terukur dan sistematis,seperti proses rekrutmen siswa, masa orientasi siswa dan proses pembelajaran
d) Mampu mengembangkan program-program khusus yang bermanfaat bagi penciptaan inovasi sekolah khususnya dibidang pendidikan dan pembelajaran.

Secara administrasi guru akan menghabiskan waktu berjam-jam sampai berhari-hari untuk mempersiapkan perencanaan pembelajaran dengan baik. Untuk itu kemampuan guru akan menguasai tugas akan berjalan baik sampai dengan kerjasama antara kepala sekolah terjalin dengan baik pula.

b. Guru Sebagai Penggerak

Guru akan dikatakan juga dengan sebutan penggerak, dalam hal ini sebagai mobilisator yang mampu mendorong dan menggerakkan sistem organisasi sekolah. Untuk melaksanakan fungsi tersebut seorang guru harus memiliki kemampuan intelektual, misalnya mempunyai jiwa visioner, kreator, jiwa sosial yang tinggi dan untuk maju. Untuk mendorong dan menggerakkan sistem sekolah yang maju memang membutuhkan kemampuan brilian tersebut guna mengefektifkan kinerja sumber daya manusia secaa maksimal dan berkelanjutan sebab jika pola ini dapat dibangun secara kolektif dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh guru, maka akan muncul perubahan besar dalam sistem manajemen sekolah yang efektif.

c. Guru Sebagai Evaluator

Guru menjalankan tugas sebagai evaluator yaitu melakukan evaluasi atau penilaian terhadap aktivitas yang telah dikerjakan dalam sistem sekolah. Peran ini penting karena guru sebagai pelaku utama dalam menentukan pilihan-pilihan serta kebijakan yang relevan demi kebaikan sistem yang ada di sekolah, baik menyangkut kurikulum pengajaran, sarana prasarana, regulasi, sasaran dan tujuan, hingga masukan dari masyarakat.

Seorang guru secara terus menerus melakukan evaluasi baik ke dalam maupun keluar sekolah, guna meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik. Kegiatan evaluator ini masuk kedalam kemampuan internal guru dalam memberikan nilai ditujukan untuk melihat kembali tingkatan keberhasilan dan kelemahan yang dihadapi sekolah.Untuk itu guru sebagai pelaku utama menjadi agen perubahan yang dapat meningkatkan peran dan fungsi.

d. Guru sebagai Motivator

Dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan penentu keberhasilan seorang guru memerankan diri sebagai motivator siswanya. Menurut Danim yang dikutip pada jurnal Emilda (2021), mengatakan kata motivasi berasal dari kata motif yang artinya daya gerak yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan.

Namun pada intinya bahwa motivasi ini merupakan kondisi seseorang yang dinilai oleh psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, motivasi ini dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan

memberikan arah kegiatan belajar. Dalam hal ini motivasi sangat diharapkan sebab seseorang yang tidak memiliki motivasi tidak dapat melakukan aktivitas.

2.1.1.3 Manfaat Tugas Pokok Dan Fungsi Guru

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 bab 2 pasal 5 yang berbunyi :Kedudukan dosen/guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen/guru sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, tekhnologi dan seni serta pengabdi kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Adapun Fungsi Guru sebagai berikut:

1. Sumber Belajar

Mengingat tugas guru sebagai transmisi ilmu,maka di harapkan mampu menguasai materi yang di ajarkannya.Sebab seorang guru merupakan sumber dari belajar. Apa yang tidak di pahami oleh peserta didik, diharapkan seorang guru lah yang akan membantunya dalam memecahkan persoalan yang di hadapi.

2. Fasilitator

Sebagai fasilitator seorang guru berperan sebagai pendamping belajar para peserta didiknya dengan suasana yang menyenangkan. Agar dapat melaksanakan tugas sebagai fasilitator ada beberapa hal yang harus di pahami guru :

a) Memahami berbagai jenis media dan sumber belajar beserta fungsi masing-masing media tersebut
b) Mempunyai keterampilan dalam merancang suatu media

c) Mampu mengorganisaikan berbagai jenis media serta dapat memanfaatkannya sebagai sumber belajar

d) Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik

3. Pengelolah

Seorang guru sebagai pengelolah pembelajaran berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa belajar dengan nyaman. Sebagai manager, guru memiliki 4 fungsi umum :

a) Merencanakan tujuan belajar

b) Mengorganisasikan berbagai sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar

c) Memimpin, meliputi memotivasi,mendorong dan menstimulasi peserta didik

d) Mengawasi segala sesuatu dalam rangka mencapai tujuan

4. Demonstator

Seorang guru dapat mempertunjukkan kepada peserta didik agar memahami dan mengerti dari setiap pesan yang di sampaikannya.

5. Pembimbing

Setiap peserta didik pada saat lahir telah memiliki potensi-potensi yang kemudian dapat di tumbuh kembangkan sesuai dengan potensinya. Maka seorang guru berperan dalam membimbing dan mengarahkannya.

6. Motivator

Untuk menghasilkan sistem belajar yang optimal seorang guru di tuntut kreatif dalam membangkitkan motivasi belajar peserta didiknya dengan cara :

a) Memperjelas tujuan yang ingin di capai
b) Membangkitkan minat peserta didik dalam belajar
c) Menciptakan suasana yang menyenangkan
d) Memberikan pujian terhadap keberhasilan peserta didik
e) Memberi komentar yang mendidik tentang hasil pekerjaan peserta didik

7. Evaluator

Dengan adanya evaluasi seorang guru dapat mengetahui apakah siswanya telah berhasil sehingga mereka layak untuk diberikan materi yang baru ataukah sebaliknya sehingga mereka perlu adanya remidi. Dengan adanya pemahaman tentang pentingnya tugas dan fungsi guru profesional, semoga guru sekarang tidak terjangkit oleh virus penyakit yang dapat menyerang seorang guru, melemahkan kualitas guru, dan berdampak negatif pada upaya peningkatan mutu pendidikan.

Dalam pasal 40 ayat 2 UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut:

a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan

c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dengan meneliti butir-butir tersebut, nyatalah bahwa tugas guru tidaklah ringan. Guru disamping mengajar (*transfer of knowledge*) tetapi juga mendidik (*transfer of value*). Dengan memikul dua beban tersebut, profesi guru harus berdasarkan panggilan jiwa, sehingga dapat menunaikan tugas dengan baik dan ikhlas. Di samping itu guru harus mendapat haknya secara proporsional sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. Dengan demikian keinginan peningkatan kompetensi guru dan kualitas belajar anak didik baik laki-laki maupun perempuan bukan hanya slogan diatas kertas.

2.1.1.4 Ciri-ciri Tugas Pokok Dan Fungsi Guru

Status guru mempunyai implikasi terhadap peran dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tidak terpisahkan, yakni antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Keempat kemampuan tersebut merupakan kemampuan terintegrasi yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Seorang guru yang dapat mendidik, tetapi tidak memiliki kemampuan membimbing, mengajar, dan melatih, tidak dapat dikatakan guru yang paripurna.

Menurut Danim yang dikutip pada jurnal Shalih et al (2023), memaparkan peran guru dalam berbagai aspek, yaitu sebagai: pendidik, pengajar, fasilitator, pembimbing, pelayan, perancang, pengelola, inovator, dan penilai.

Tabel 2.1 Peran Guru dalam Pendidikan

No	Tugas	Tugas pokok
1.	Pendidik	Mengembangkan kepribadian Membina budi pekerti
2.	Pengajar	Menyampaikan ilmu pengetahuan Melatih keterampilan, memberikan panduan atau petunjuk Paduan antara memberikan pengetahuan, bimbingan, dan keterampilan Merancang pengajaran Melaksanakan pembelajaran Menilai aktivitas pembelajaran
3.	Fasilitator	Memotivasi anak didik Membantu anak didik Membimbing anak didik dalam proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas Menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai Menggunakan pertanyaan yang merangsang siswa untuk belajar Menyediakan bahan pengajaran Mendorong anak didik untuk mencari bahan ajar Menggunakan ganjaran dan hukuman sebagai alat pendidikan Mewujudkan disiplin
4.	Pembimbing	Memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran anak didik Mencari kekuatan dan kelemahan anak didik Memberikan latihan Memberikan penghargaan kepada anak didik Mengenal permasalahan yang dihadapi anak didik dan menemukan pemecahannya Membantu siswa-siswi untuk menemukan bakat dan minat anak didik (karir di masa depan) Mengenali perbedaan individual anak didik
5.	Pelayan	Memberikan pelayanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individul siswa-siswi menyediakan fasilitas pembelajaran dari Sekolah seperti ruang belajar, meja-kursi, papan tulis, almari, dan sebagainya. Memberikan layanan sumber belajar
6.	Perancang	Menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang belaku

		Menyusun rencana mengajar Menentukan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan konsep PAKEM (pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan)
7.	Pengelola	Melaksanakan administrasi kelas Melaksanakan presensi kelas Memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif
8.	Inovator	Menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan strategi dan metode mengajar Mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru
9.	Penilai	Menyusun tes dan nstrumen penilaian lain Melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif Mengadakan pembelajaran remedial Mengadakan pengayaan dalam pembelajaran[6]

Lain halnya dengan keberhasilan siswa dipengaruhi oleh banyak faktor yang berasal dari dalam diri siswa tersebut. untuk itu guru harus mampu membangkitkan minat belajar siswa dengan dibantu oleh diri siswa itu sendiri. Dengan memperhatikan dan melaksanakan peran dan fungsi guru sebagai simultan, anak didik akan lebih terkondisi untuk siap menggapai masa depan yang cemerlang, sebab guru adalah barisan terdepan dalam membentuk karakter calon pemimpin masa depan. Untuk itu dapapat ditarik kesimpulan pengertian tugas pokok dan fungsi guru adalah suatu bentuk rambu-rambu yang menjalan kan tugas sehingga menghasilkan hasil melalui evaluasi dan memberikan dampak kepada seseorang melalui bentuk pengajaran.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Lembaga pendidik Sebagai sistem terbuka sistem sosial dan agen perubahan dituntut bukan hanya harus peka dalam penyesuaian diri tetapi seharusnya dapat mengantisipasi perkembangan yang akan terjadi selanjutnya. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal keberhasilan pendidikan.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi pendidikan sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Kinerja dalam kata kerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris performance yang berarti pekerjaan atau perbuatan. Sedangkan kinerja dalam ilmu administrasi atau Ilmu Manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (2021), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2022), mengatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan dan ketepatan menjalankan tugas. Di satu sisi peningkatan kinerja akan menyebabkan seseorang merasa puas dan akan lebih produktif. Di sisi lain juga bila seseorang puas dengan hasil kerjanya maka seseorang tersebut akan lebih produktif dan terus mendapatkan pengakuan terhadap kinerja yang baik.

Menurut Mitchell yang dikutip pada Salim (2021), mengatakan bahwa kinerja meliputi aspek *quality of Work, promptness, inisiatif, capability*, dan *communication* yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat seseorang. Dalam menilai kelima aspek kinerja di atas, perlu diperhatikan bahwa Pertama penilaian kinerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, tugas pokok dan fungsinya. Kedua, penilaian benar-benar menilai perilaku atau hasil kerja yang mendukung kegiatan pengembangan mutu sekolah. Ketiga adanya standar minimal yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas. Keempat penilaian kinerja akan berjalan dengan efektif apabila menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Kelima prosedur penilaian kinerja dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami dilaksanakan diolah dan mudah digunakan. Sedangkan Handi & Nawawi, (2020), mengartikan bahwa kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efesien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Supardi yang dikutip pada jurnal Sulasmi (2021), mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Usman (2020), menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Selanjutnya beliau menjelaskan kembali kinerja artinya sama dengan prestasi kerja

atau dalam bahasa inggrisnya *performance*, Keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

Kinerja pada hakikatnya seberapa baik seorang pekerja menampilkan pekerjaannya atau memperlihatkan pekerjaannya. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan, dengan demikian kinerja di tentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengandalkan kesempatan itu.

Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi dimana melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu secara efektif. Sikap *attitude* melukiskan perasaan mengenai sesuatu, melukiskan perasaan senang atau tidak senang mengenai objek (orang, benda, pekerjaaan atau keadaan) tertentu. Dari beberapa penafsiran para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses yang sangat bersifat pribadi sebagai hasil dari pemberdayaan kemampuan seseorang baik fisik maupun mental dan berimplikasi terhadap meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.2.2.Tujuan Kinerja

Dapat dipahami dengan demikian sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar siswa. Dimana diperlukan pemain atau sebagai tenaga pendidik satu satunya yang menentukan gairah semangat dalam proses

pembelajaran. Dimana kinerja juga menjadi penentu dalam pencapaian pembelajaran akan berakhir. Untuk itu tujuan kinerja adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikusai pesertanya atau belum.

Prinsip dasar kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo yang dikutip pada jurnal Sulasmi, (2021), sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan suasana lingkungan sekolah dengan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.

Jika dilihat dari tujuan kinerja maka akan dapat disimpulkan dan dapat dilihat dari hasil kerja kepala sekolah. Dalam mengelola sekolah yang hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kinerja yang telah dilakukannya sesuai pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya. Dapat diartikan bahwa kinerja tersebut harus menguasai dan mampu memanajemen serta mengelola sekolah tersebut. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit dapat diamati dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya.Tujuan kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-

fungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya. Saat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.

a. Menentukan kualitas kerja kepala sekolah sebagai dasar dalam promosi, Menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya.
b. Menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan penghargaan yang diberikan kepadanya.
c. Karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya.

Menurut Munawir, (2023), Penilaian kinerja guru adalah suatu dasar atau landasan sekolah demi membuat keputusan pengembangan dalam promosi dan karir guru. Penilaian yang asalnya dari unsur-unsur kegiatan pokok guru dalam melakukan tugasnya demi tujuan pembinaan keprofesian, kepangkatan, dan jabatan diartikan sebagai penilaian kinerja guru. Berdasarkan penjelaasn diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian kinerja adalah kajian sistematis tentang kondisi kerja yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan lembaga atau sekolah.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mendapatkan hasil belajar yang optimal, banyak dipengaruhi oleh komponen belajar mengajar. Sebagai contoh bagaimana mengorganisasikan materi, metode yang di terapkan dan digunakan dan lain-lain. Tetapi disamping itu ada komponen pokok yang menjadi pengaruh besar menurut Amstrong dan Baron, Menurut Emilda (2021), mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: a) Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang

dimiliki, motivasi dan komitmen individu. b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. c) Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. d) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. e). *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Seseorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau memotivasinya dalam bekerja yang merupakan pengaruh dari faktor internal dan eksternal.

Dengan demikian faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam hal ini seseorang yang dianggap baik kinerjanya jika faktor internal dan faktor eksternal lebih banyak mengalami perasaan positif tentang kinerjanya. Pengertian tersebut keberhasilan kinerja dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan tergantung pada awal perekrutan tenaga guru, pelatihan dan pengembangan, perlu juga diperhatikan kondisi sosial dan keadaan pekerjaan para guru, sebab mereka membutuhkan/memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar guru-guru memiliki karakter pendidik yang baik, profesional, memiliki motivasi sesuai dengan tujuan pendidikan.

2.1.2.4 Standar Kinerja

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan yang dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Penerapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundang- undangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama tahun-tahun sebelumnya. Menurut Wahyu, (2021), Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal sebagai berikut:

a. Identifikasi pelanggan yang jelas
b. Identitas stakeholder yang jelas
c. Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan
d. Komplikasi pengaduan dan keluhan melalui kotak pengaduan sebagai balikan
e. Telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan.
f. Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi)
g. Usaha memperbaiki kemampuan " garis depan"

Dimana jika standar kinerja juga sudah tercapai maka dibutuhkan penilaian inerja. Hal ini merupakan terpenting agar kinerja dapat diukur untuk itu penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seseorang yang telah memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penilaian kinerja memberikan masukan untuk menentukan pengembangan pegawai dan organisasi dimasa yang akan datang. Menurut Suhardiman yang dikutip pada jurnal Hadliroh, (2024), mengatakan bahwa Aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja yaitu:

a. Kepemimpinan inisiatif

b. Kualitas pekerjaan

c. Kerja sama

d. Pengambilan keputusan

e. Kreatifitas

f. Dapat diandalkan

g. Komunikasi

h. Kecerdasan

Dari aspek diatas penilaian kinerja itu dikelompokkan menjadi tiga yaitu: kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal.

2.1.3. Kepala Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Kepala Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 menjelaskan bahwa tugas kepala sekolah meliputi: usaha pengembangan sekolah yang dilakukan selama menjabat kepala sekolah, peningkatan kualitas sekolah berdasarkan 8 standar nasional pendidikan atau SNP selama dibawah kepemimpinan yang bersangkutan, usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah. Dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan 5 dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Dengan mempertimbangkan hasil analisis yang mendalam terhadap seluruh peraturan tersebut maka ditentukan bidang prioritas yang menjadi fokus utama

penilaian kinerja yaitu pada dua tugas utama sekolah pada bidang manajerial dan supervisi.

a. Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Ketika kita berbicara mengenai kepribadian, bahwa yang kita bicarakan bukan hanya seseorang memiliki pesona (*charm*), suatu sikap positif terhadap hidup, wajah yang tersenyum, atau seorang finalis dalam kontes Miss Amerika tahun ini. Robbins (2022), mengatakan bahwa Para psikolog memandang kepribadian sebagai suatu konsep dinamis yang menggambarkan pertumbuhan dan pengembangan dari system psikologis keseluruhan dari seseorang.

Selain itu untuk mengembangkan sekolah, kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan dan melengkapi saran penunjang pelaksanaan kegiatan di sekolah, apalagi untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, sangat perlu dikembangkan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Sejalan dengan pendapat Syahril (2020), pengembangan sarana dan prasarana sekolah merupakan upaya atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki sistem pengelolaan yang telah ada dan disesuaikan dengan tuntutan yang belum terpenuhi dalam kondisi masa sekarang dan masa yang akan datang. Kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana ini meliputi: kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, dan penghapusan serta penataan. Dilanjutkan oleh pendapat Mulyasa yang dikutip pada jurnal Masitoh, et al (2023) Keberhasilan suatu sekolah secara langsung dipengaruhi oleh ketepatan

kepemimpinan kepala sekolah dalam mengusahakan sumber daya material atau sarana prasarana yang ada pada suatu sekolah.

Kepala sekolah harus mampu untuk menganalisis indikator-indikator dalam mengelola sarana dan prasarana yaitu: (1) ketersediaan dan kesiapan sarana dan prasarana sekolah (laboratorium, perpustakaan, kelas, peralatan, perlengkapan, dsb.), (2) mengelola program perawatan preventif, pemeliharaan, dan perbaikan sarana dan prasarana, (3) mengidentifikasi spesifikasi sarana dan prasarana sekolah, (4) merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah, (5) mengelola pembelian/pengadaan sarana dan prasarana serta asuransinya, (6) mengelola administrasi sarana dan prasarana sekolah, (7) memonitor dan mengevaluasi sarana dan prasarana sekolah.

b. Kompetensi Kewirausahaan

Kepala sekolah memegang tanggung jawab penuh untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepalekolah mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan karena pada dasarnya pendidikan itu sendiri berfungsi sebagai sebuah transformasi yang mengubah input menjadi output. Hal ini menentukan suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sesuai dengan ketentuan dari tujuan kependidikan itu sendiri. Selain itu sekolah juga harus dijadikan lembaga yang akan menghasilkan peserta didik yang terampil dan ulet yang siap pakai dilapangan pekerjaan sebagai sumber daya manusia yang kompeten disamping menjalankan tugas pokok sebagai manusia seutuhnya. Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah seorang kepala sekolah berperan sebagai top manajer sekolah yang harus mampu memimpin dan mengarahkan personil

sekolah untuk bisa membangun sebuah kemampuan dan menggali kompetensi yang dimiliki sebagai acuan untuk menata kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Dalam hal ini Kepala Sekolah tentunya juga memerlukan kompetensi kewirausahaan yang baik disamping kompetensi yang lainnya dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kompetensi kewirausahaan adalah k..ompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, dimana dengan menguasai komptensi tersebut kepala sekolah akan mudah mengembangkan sekolah agar lebih efektif dan efisien, karena melalui kompetensi kewirausahaan tersebut, kepala sekolah mampu: a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, b) Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah, d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Hal ini mungkin disebabkan karena kepala sekolah cukup memahami dan memiliki keterampilan memimpin, sehingga kepala sekolah cukup bisa menerapkan prinsip kerja keras dalam melaksanakan tugas di sekolah. Agar keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif dapat tercapai dengan baik untuk itu kepala sekolah harus meningkatkan kemampuannya dalam memimpin sekolah, yang bisa dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan pengembangan profesional serta menerapkan prinsip-prinsip kerja yang efektif serta menjadikan diri sebagai mahluk sosial yang mudah untuk bekerja sama

dengan komponen sekolah lainnya. Karena sekolah dapat dikatakan sebagai organisasi pembelajaran yang efektif apabila ada kerja keras dari seluruh komponen sekolah, terutama kepala sekolah.

c. K*ompetensi Manajerial*

Sebagai pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan memajukan dan meningkatkan paling tidak 4 nilai. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik harus memenuhi syarat-syarat keterampilan memimpin. Kepala Sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang baik adalah memiliki pengaruh dan menggunakan dengan bijaksana baik bagi kepentingan organisasi dan orang-orang yang dikelolanya maupun bagi kepentingannya sendiri.

Kompetensi kepala sekolah lain yang harus dipahami dalam rangka melakukan penilaian terhadap kinerja yaitu yang berhubungan dengan kompetensi kepala sekolah dalam memahami sekolah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, diantaranya adalah pengetahuan tentang manajemen titik dengan kemampuan dalam mengelola ini nantinya akan dijadikan sebagai pegangan cara berpikir, cara mengelola dan cara menganalisis sekolah dengan cara berpikir seorang manajer contohnya kepala sekolah akan menunjukkan perilaku mampu untuk mengidentifikasi dan mengembangkan jenis-jenis input sekolah, mengembangkan proses sekolah. Hal ini akan terlihat di mana kepala sekolah sudah mampu menunjukkan upaya dalam meningkatkan output sekolah seperti kualitas produktivitas efisiensi efektivitas dan inovasi.

Kompetensi ini diharapkan kepala sekolah akan mampu menunjukkan kinerjanya dalam bidang garapan manajerial secara umum kepala sekolah ini

khususnya kompetensi manajerial bisa dilihat dalam kemampuan kepala sekolah menyusun sistem administrasi kepala sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan harus sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing. Namun demikian perlu ditegaskan bahwa eksistensi kepala sekolah sebagai manajer di suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari kemampuan kompetensi mengelola kelembagaan yang mencakup menyusun sistem administrasi sekolah mengembangkan kebijakan operasional sekolah mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan dengan kualifikasi, spesifikasi prosedur kerja pedoman kerja, petunjuk kerja dan sebagainya. Untuk itu dalam mencapai tujuan sekolah khususnya di bidang manajerial kepala sekolah harus ikut andil dan memperoleh dukungan dari komponen dari komponen sekolah lainnya.

Memanfaatkan teknologi maka ia juga harus mampu memanfaatkan informasinya sebagai kepentingan manajemen sekolahnya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam melaksanakan sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan maka seorang kepala sekolah harus mampu menunjukkan unjuk kerjanya sebagai bentuk kemampuan dalam menjaring informasi yang berkualitas. Kemampuan kepala sekolah dalam manajerial lainnya adalah harus mampu merumuskan laporan laporan kegiatan sekolah. Bentuk laporan tersebut diantaranya membuat laporan akuntabilitas sekolah.

Dengan demikian kepala sekolah untuk mewujudkan kinerjanya khususnya dibidang kompetensi harus mampu memfasilitasi sekolah dalam bentuk dan memberdayakan tim pengembang kurikulum agar kompetensi manajerial ini dapat

terwujud. Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan dapat diberdayakan di sekolah dan diharapkan kepala sekolah mampu menyesuaikan diri dengan demikian teknologi informasi dan komunikasi khususnya dalam sekolah bentuk upaya kepala sekolah dalam melakukan aktivitas mengembangkan prosedur dan mekanisme layanan sistem informasi serta sistem pelaporan mengembangkan pangkalan data atau sebagainya serta mengelola hasil pangkalan data sekolah untuk merencanakan program pengembangan sekolah

Berdasarkan penjelasan diatas kepala sekolah adalah keterampilan membuat laporan ini bisa diukur melalui kemampuannya dalam menyebabkan dan memahami konsep-konsep laporan, membuat laporan akuntabilitas kinerja sekolah mempertanggungjawabkan hasil kerja sekolah kepada stakeholders membuat keputusan secara tepat tepat dan cepat berdasarkan hasil pertanian jawaban dan memperbaiki perencanaan sekolah untuk jangka pendek menengah dan panjang.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi memiliki banyak makna, kompetensi sebagai *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*. Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku kependidikan maupun tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti.Dengan demikian, kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.*Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*.Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan

yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Menurut Mulyasa yang dikutip pada jurnal Nasution Masitoh, et al (2023), menjelaskan bahwa Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi menunjuk kepada perfoma dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Mulyasa yang dikutip pada jurnal Masitoh, et al (2023), menambahkan Kompetensi sosial adalah salah satu daya atau kemampuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Peran penting kompetensi sosial ini terletak pada dua hal yakni pertama, terletak pada peran pribadi kepala sekolah yang hidup ditengah masyarakat untuk berbaur dengan masyarakat.Untuk itu seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan msayarakat, kemampuan ini meliputi kemampuan berbaur secara santun, luwes dengan masyarakat, dapat melalui kegiatan oleh raga, keagamaan, dan kepemudaan, kesenian dan budaya. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh kepala sekolah selain sebagai kepala maupun sebagai guru.

e. Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi ini sangat strategis sebagai seorang kepala sekolah atau seorang pemimpin di mana memahami kompetensi supervisi ini merupakan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Kompetensi ini dapat diambil

kesimpulan bahwa kepala sekolah harus mampu menilai sub-sub kompetensinya yang mencakup

a. Merencanakan program supervisi akademik untuk peningkatan profesionalisme guru,
b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat agar terjadi komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru ataupun pengawas,
c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik atau melakukan evaluasi.

Jika dilihat dari tugas kepala sekolah sebagai supervisor dimana memberikan penilaian langkah yang perlu dilakukan adalah sebelum melaksanakan kompetensi supervisi kepala sekolah alangkah baiknya mengidentifikasi potensi potensi sumber daya sekolah berupa guru yang mana dapat dikembangkan sehingga dapat memahami tujuan pemberdayaan sumber daya guru, dapat membuat guru-guru lebih maju dan menilai tingkat keberdayaan guru di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perilaku kerja atau sikap seseorang terhadap kerja khususnya kepala sekolah dalam usaha dan pemenuhan tugas serta pencapaian tujuan dari lembaga pendidikan.

2.1.3.2 Peran Pengawas Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian sebelumnya, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pengawas sekolah melaksanakan fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Menurut Depdiknas (2006), supervisi akademik adalah yang berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan

profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan bimbingan di sekolah. Menurut Permen Diknas N0 12 Tahun 2007 Standar Pengawas sekolah adalah tenaga kependidikan profesional yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan dalam bidang akademik (teknis Pendidikan) maupun bidang manajerial (pengelolaan Sekolah).

Pelaksanaan pengawasan atau supervisi merupakan aktifitas penting dalam praktek penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan kepengawasan dimaksudkan sebagai kegiatan kontroling yang melibatkan warga sekolah. Dalam hal ini kaitannya terhadap seluruh kegiatan pendidikan untuk mengarahkan, mengawasi, membina dan mengendalikan dalam pencapaian tujuan, lebih jauh kegiatan ini juga mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan mutu pendidikan, baik proses maupun hasilnya, sehingga kegiatan kepengawasan. Keterlibatan pengawas dalam melihat kinerja kepala sekolah akan dilakukan sejak dari tahap perencanaan sampai . pada tahap evaluasi yang akan berfungsi sebagai *feed back* tindak lanjut dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik.

2.1.3.3 Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja atau sering juga disebut performance secara etimologis adalah ’the act of performing’ atau tindakan menampilkan, penampilan kerja, unjuk kerja, dan melaksanakan suatu pekerjaan atau perilaku kerja. Menurut Kependidikan et al dalam Nurhayati, N., (2022) Direktorat Tenaga Kependidikan mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Hal ini di sampaikan juga oleh Mangkunegara & Prabu dalam Nurhayati, N., (2022) dimensi kelembagaan, terdapat untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat enam indikator, yaitu: Surat legalitas; Struktur organisasi sekolah; Sosialisasi; Perencanaan; Koordinasi; dan Pengendalian. Dimensi Kurikulum, Pembelajaran, dan Evaluasi, mencakup tiga indikator, yaitu: Modifikasi Kurikulum; Modifikasi Pembelajaran; dan Modifikasi Penilaian. Dimensi Kesiswaan, mencakup empat indikator, yaitu: Seleksi; Identifikasi dan Asesmen; Tindak Lanjut; serta Pengembangan Bakat Khusus. Dimensi Guru dan Tenaga Kependidikan, mencakup empat indikator, yaitu: Kualifikasi dan Kompetensi; Komitmen; Keberadaan Guru Pembimbing Khusus; dan Keberadaan Tenaga Terapis atau Ahli lain. Dimensi sarana dan prasarana sekolah, mencakup empat indikator, yaitu: Keberadaan Kelas Khusus; Sarana Pembelajaran; Aksesibilitas Fisik; dan Perpustakaan.Dimensi pembiayaan, mencakup tiga indikator, yaitu: Alokasi Pembiayaan; Dukungan Pembiayaan; dan Laporan Penggunaan Dana.Aspek-aspek ini akan digunakan sebagai kriteria dalam mengukur kinerja kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di sekolah.

Kepala sekolah sebagai motivator pendorong harus mampu memotivasi atau mendorong para guru dan staf yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi atau dorongan ini sangat penting untuk meningkatkan gairah kerja para guru dan staf yang lainnya, sehingga tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

Sekolah sebagai mediator masyarakat, sebab di dalamnya fungsi-fungsi kemasyarakatan dijalankan oleh semua warga sekolah. Fungsi-fungsi

kemasyarakatan itu di antaranya kebersamaan, tenggang rasa, melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati, ada hak an kewajiban sebagai warga sekolah. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah itu tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tersebut. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah itu merupakan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian kinerja kepala sekolah dapat dilihat apakah visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya sudah tercapai. Jika, sudah tercapai, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah itu baik. Kinerja kepala sekolah/madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi.

Suhardiman dalam Nurhayati, N., et al (2022).Adapun kriteria kinerja kepala sekolah/madrasah sebagai berikut:

a. Mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah
b. Mampu mengelola sarana dan prasana sekolah/madrasah
c. Mampu mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat
d. Mampu membina hubungan kerja yang harmonis
e. Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain.
f. Mampu mengelola administrasi sekolah dan hubungan sekolah-masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dpaat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah mendorong dan mengajak serta membuat perubahan yang mampu mwewujudkan tujuan pendidikan.

2.2 Penelitian yang Relevan

Simanjuntak Rusnita, & Indra Prasetia, (2024), menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 1 Kutalimbaru menerapkan kepemimpinan demokratis dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah menjadikan bawahannya sebagai tim untuk bekerjasama dalam menjalankan program-program disekolah. Kepala sekolah selalu memberi dukungan kepada guru-guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, kepala sekolah secara terbuka menerima ide dan masukan dari bawahannya. Kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam merancang metode yang sesuai, mendorong guru untuk berbagi ide dan praktik baik seperti guru penggerak yang ada di sekolah berbagi praktik baik yang telah mereka dapat dengan guru-guru yang ada di SMP Negeri 1 Kutalimbaru. Guru yang sudah diberdayakan oleh kepala sekolah merasa dihargai dan merasa lebih semangat untuk mengikuti pelatihan yang akan menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pembelajaran, sehingga memberi motivasi kepada siswa untuk lebih aktif mengikuti pembelajaran di kelas.

Hasni (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai interpersonal, informasional dan pengambil keputusan baik dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru ditunjukkan kemampuan guru dalam

menguasai empat kompetensi dasar guru yaitu kompetensi sosial, kompetensi profesional, kompetensi pribadi dan kompetensi pedagogik. Kepala sekolah dalam melibatkan diri setiap kegiatan yang ada disekolah secara tidak langsung memberikan motivasi kepada guru harus mampu bekerja sama dengan atasan.

Yusmairoh, et al (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa: SD Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih adalah gaya kepemimpinan transformasional yang tercermin dari perilaku yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahan diri, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kedua, Kepemimpinan kepala sekolah sangat banyak memberi implikasi terhadap peningkatan kinerja guru sekolah tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian motivasi pada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan penuh kesabaran dan sikap yang disiplin yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah mampu melakukan pendekatan secara psikis terhadap bawahannya untuk memahami sifat dan karakter kepribadian para guru guna untuk memotivasi kinerja guru.

Ariyanto, (2023) Menunjukan bahwa: 1). Kinerja Kepala Sekolah secara umum sudah menunjukan kinerja yang baik dan optimal serta memenuhi standar

dan indikator yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan dalam "rencana kerja sekolah (RKS)" sebagai perencanaan Kepala Sekolah dalam menjalankan program kerja dan meningkatkan tenaga pendidik di sekolah. 2) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik diantaranya kondisi geografis sekolah, tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikan, dan lingkungan yang kondusif. 3) Kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui kegiatan-kegiatan pemberdayaan dan program sekolah seperti supervisi akademik, musyawarah guru mata pelajaran (KKG), evaluasi diri (EDS), *In House Training* (IHT) dan kegiatan kewirausahaan yang diperuntukan bagi tenaga pendidik dan siswa. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan tugasnya secara optimal dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui kegiatan-kegiatan penunjang peningkatan mutu tenaga pendidik dan berdasarkan pada standar nasional pendidikan.

Amini, et al (2021), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru adalah sudah baik. Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dipakai oleh kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan pendekatan situasi. Penerapan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah disesuaikan dan ditentukan oleh situasi dan keadaan guru serta tugas dan sumber daya pendukung organisasi sehingga dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 5 yaitu kinerja pedagogik dalam memahami inovasi pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan berbagai perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya

dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan terhadap kinerja guru kemudian mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru. Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah pembinaan dan work shop serta pelatihan penggunaan media pembelajaran daring seperi whats app, google class room dan video pembelajaran pada pembelajaran daring.

Amini, et al (2021), penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) perencanaan program supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru sudah tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) teknik supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan menggunakan teknik supervisi secara individu dan kelompok, (3) evaluasi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dilihat dari kinerja yang ditunjukkan guru, dengan adanya kegiatan supervisi ini guru sangat terbantu dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.

Sari., et al (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya, yakni melalui program In Service Training; (2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan meliputi dua strategi, pertama strategi formal, yakni guru diarahkan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, strategi kedua, yakni nonformal guru dengan keinginan dan motivasi yang kuat harus dapat melatih dan mengembangkan potensi yang berkaitan dengan profesi

keguruan yang dimilikinya. Selanjutnya, terdapat beberapa kendala dalam pengembangan profesional guru, yaitu (a) Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran; (b) Beberapa guru berlatar belakang pendidikan non-keguruan sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah; dan (c) Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.

Afni H., et al (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Al Hidayah Medan menerapkan kepemimpinan partisipatif yaitu demokratis dalam kinerjanya, kepala sekolah bersama dengan bawahannya dan juga bertukar pikiran atau usulan mengenai pengembangan lembaga pendidikan, dalam pola kepemimpinannya selalu mengikutsertakan bawahannya. Melalui observasi dapat diketahui bahwa pola kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Al Hidayah Medan adalah terbuka, mencari pendapat dari pihak yang lebih menentukan ketika situasi tidak memungkinkan, bekerja aktif, melibatkan bawahan dalam mencari solusi dan memberikan pendapat. untuk pengembangan lembaga. Kepala sekolah selalu mengikuti kebijakan dinas pendidikan, selalu pro aktif dalam keterlibatan kelembagaan, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan MGMP. Kepala sekolah juga mengikuti pelatihan MKKS. Dalam memimpin kepala sekolah bersifat partisipatif terhadap seluruh bawahannya. Serta melakukan pengawasan setiap 2 bulan sekali.

Zulti, et al. (2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada MAN 2 Subulussalam, Kepala sekolah MAN 2 Subulussalam menerapkan model kepemimpinan situasional.(2) implementasi dari model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah MAN 2 Subulussalam ini memiliki 3 prinsip dalam hal Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah MAN 2 Subulussalam, yaitu:(a) Kerjasama antara kepala sekolah dan guru,(b) displin (c) Adanya partisipasi. Setelah penerapan model kepemimpinan pada MAN 2 Subulussalam diterapkan banyak perubahan yang terjadi pada lingkungan sekolah, seperti perubahan dalam hal budaya Islami yang membuat siswa tersebut lebih giat dalam hal keagamaan, sehingga guru dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pendidikan pada MAN 2 Subulussalam.

Gultom, et al. (2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Cara kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkaatkan mutu pendidikan dengan konsep manajemen berbasis sekolah di SD Swasta Parulian dengan melakukan kegiatan seperti : (a) Kemandirian sekolah dalam memenuhi ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, (b) Kemitraan/kerjasama sekolah dengan pihak internal dan eksternal sekolah, (c) Partisipasi sekolah, (d) Transparansi sekolah, dan (e) Akuntabilitas sekolah. 5 Kegiatan tersebut efektif dalam meninkatkan mutu pendidikan disekolah dengan cara manajemen berbasis sekolah. (2) Hasil implementasi pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SD Swasta Parulian 2 ini dapat dilihat dari tindak lanjut kepala sekolah tentang : (a) Manajemen sekolah, (b) Kegiatan bimbingan konseling siswa, (c) Penyelenggaraan

ekstrakulikuler siswa, (d) Pengelolaan pusat sumber belajar dan (e) Melakukan manajemen hubungan ke masyarakat sekolah. (3) Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah di SD Swasta Parulian 2 yakni : (a) Banyaknya kemauan warga sekolah baik guru dan tenaga pendidik yang mengharapkan pengelolaan manajemen yang baik kedepannya, namun kemauan itu belum sejalan dengan pengetahuan warga sekolah yakni guru dan tenaga pendidik tentang konsep manajemen berbasis sekolah tersebut.

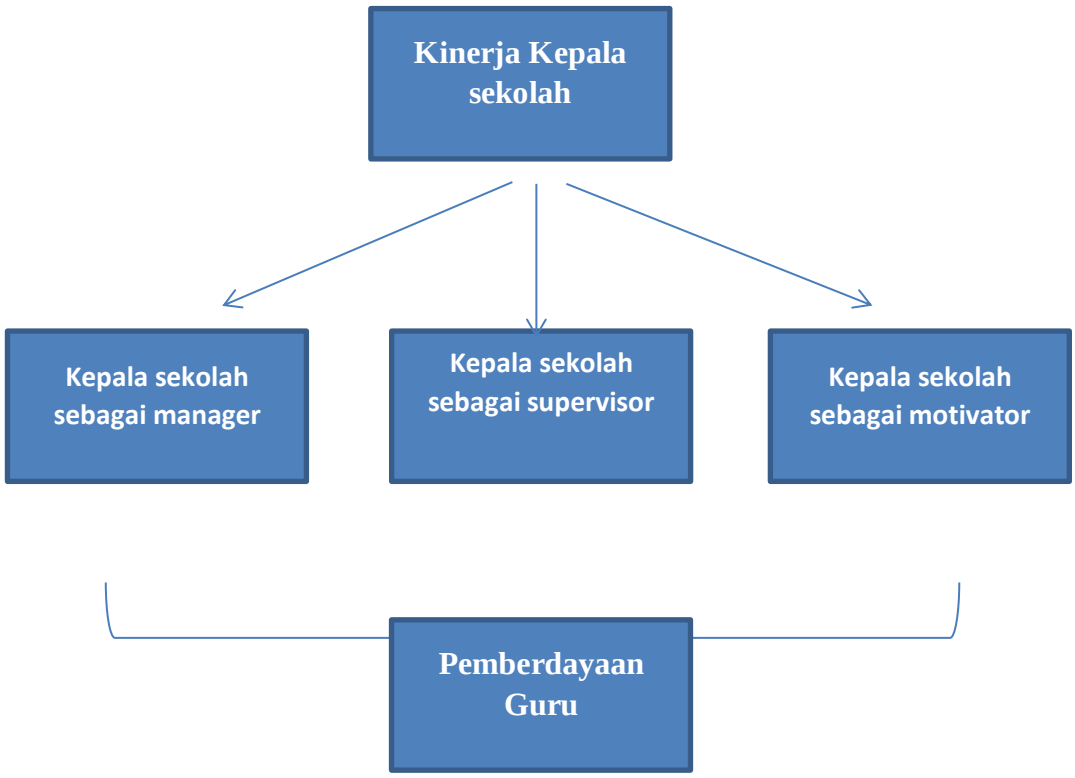
Lambok H., et al (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kreativitas guru (Y) berbentuk persamaan regresi Y = 55,438 + 0,315 X1. Nilai R square sebesar 0,191 artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas guru sebesar 19,1% (b) Hubungan variabel profesional guru (X2) dengan kreativitas guru (Y) berbentuk persamaan regresi Y = 48,211 + 0,431 X2. Nilai R square sebesar 0,289. terdapat pengaruh profesionalitas guru (X2) terhadap kreativitas guru sebesar 28,9%, (c) Motivasi Kerja (X3) terhadap kreativitas guru (Y) berupa persamaan regresi Y = 45,549 + 0,431 X3. Nilai R square sebesar 0,502. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap kreativitas guru sebesar 50,2%, (d) Karena Fhitung > Ftabel atau 46,411 > 2,710 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Nilai R square sebesar 0,982. Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Motivasi Kerja (X3) mempengaruhi Kreativitas Guru (Y) secara bersama-sama sebesar 19,1% + 28,9% + 50,2% = 98,2%, dan sisanya sebesar 0,8% ditentukan oleh alasan lain yang tidak diperiksa

2.3 Kerangka Berfikir

Dalam melakukan penelitian, salah satu hal yang harus dilakukan, adalah menyusun dan membuat kerangka konseptual. Hal ini bertujuan agar kegiatan penelitian atau penulisan ilmiah dapat berjalan dengan lancar dan mudah. Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainya dari suatu masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual berguna untuk menjelaskan secara lengkap dan detail tentang suatu topik yang akan menjadi pembahasan

Sebagaimana Nursalam, (2022). berpendapat bahwa kerangka konsep penelitian merupakan hasil abstraksi dari suatu realitas yang dapat dikomunikasikan serta membentuk teori untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini yang menjadi kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Prasetia (2022), penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Prasetia, (2022), Penelitian kualitatif ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa sebagaimana terjadi secara alami, melalui pengumpulan data dan latar belakang alami.

3.2 Subjek dan Objek

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Menurut Arikunto, (2020), Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh untuk mendapat data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data (*purposive)*. Oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang dapat mengungkap hal di atas sehingga memungkinkan data dapat diperoleh. Parameternya adalah sebagai berikut: Mengetahui kepala sekolah sebagai manajer, supervisor dan motivator

serta ikut terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan yang melibatkan sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sedangkan Objek Penelitian Dalam penelitian ini objek pada penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru. di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai motivator, supervisor dan manajer.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah. Tabel di bawah ini akan menjabarkan mengenai rencana waktu penelitian yang akan dilakukan Agustus 2023 sampai bulan Januari 2025 sampai dengan, sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Tahun 2023/ 2024													
		De	Ja	Fe	me	Ap	me	Ju	Jul	Ag	Se	Ok	No	De	Jn
		2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2025
1	Pengajuan judul	■													
2	Acc judul		■												
3	Pengerjaan proposal			■											
4	Bimbingan proposal				■										
5	Bimbingan proposal				■	■									
6	Seminar proposal						■								
7	Melakukan revisi proposal						■								
8	Melakukan penelitian awal							■							
9	Pengumpulan data awal								■						
10	Melakukan riset								■						
11	Observasi, wawancara								■						
12	Menuliskan draf wawancara dan riset ulang								■						
13	Mengumpulkan hasil penelitian									■					
14	Menuliskan temuan penelitian									■					
15	Bimbingan tesis									■					
16	Bimbingan tesis										■				
17	Seminar hasil										■				
18	Bimbingan setelah seminar hasil										■				
	Bimbingan setelah seminar hasil										■	■			
	Bimbingan setelah seminar hasil											■			
	Bimbingan setelah seminar hasil											■	■		
19	Sidang tesis													■	■

3.4. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan. Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi lapangan secara langsung. Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan siswa.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder. Sumber data sekunder tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku-buku pustaka, skripsi, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang mendukung.

Menurut Syahrum dan Salim yang dikutip pada jurnal Prasetia (2022), data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya disajikan dalam bentuk publikasi, dan journal. Dalam hal ini data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tulisan atau dokumen. Sumber

data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, catatan-catatan dan laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana menurut Sugiyono yang dikutip pada jurnal Prasetia , (2022), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang di tetapkan Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Observasi

Sebagaimana dalam Prasetia, (2022), Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan. Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati sumber-sumber yang ada di sekolah untuk memperoleh data tentang pola pengawasan sekolah dan mutu pendidikan. Kegiatan observasi yang dilakukan di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah diperoleh data mengenai suasana, deskripsi sekolah, lingkungan sekolah, proses pembelajaran, evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Wawancara

Maksud mengadakan wawancara, seperti yang ditegaskan Shalih, et al (2023), antara lain mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, kepedulian dan lain-lain. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai kinerja inovatif guru sekolah dalam meningkatkan mutu

pembelajaran di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode wawancara ini dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa dengan cara berdialog langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Tabel 3.2 Kisi Wawancara Suhardiman (2022)

No	Indikator	Pertanyaan
1	Kepala sekolah sebagai manajer	Bagaiman peran kepala sekolah sebagai manajer? 2. Apa saja yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer? 3. Seperti apa peran kepala sekolah sebagai manajer?
	Kepala sekolah sebagai Supervisor	Bagaimana peran kepala Supervisor sekolah sebagai supervisor? 2. Apa saja yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisaor? 3. Seperti apa peran kepala sekolah sebagai supervisor?
	Kepala sekolah sebagai Motivator	1.Apakah bapak sebagai kepala sekolah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru? 2. Apakah sebagai kepala sekolah bapak mampu menciptakan suasana kerja yang dapat membuat para guru melakukan tugasnya dengan tenang? 3. : Apakah bapak sebagai kepala sekolah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin? 4. Apakah sebagai kepala sekolah bapak selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran? 5. : Bagaimana sikap bapak sebagai kepala sekolah terhadap para guru yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya?
	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi Guru	6. Apakah semua guru sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ? 7.Apakah para guru menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah? 8. : Apakah setiap guru dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik? 9. : Apakah setiap guru bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ? 10. : Apakah para guru selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut? 11. Apakah para guru menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, tentu saja peneliti sangat berkepentingan dengan dokumen. Metode dokumentasi ini digunakan penulis untuk memperoleh data berupa dokumen-dokumen dan gambar sebagai pendukung penelitian yang dapat memperkaya hasil penelitian. Dalam kegiatan dokumentasi yang dilakukan di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai sejarah sekolah, letak geografis, program kegiatan sekolah, ketersediaan fasilitas, guru, sarana prasarana, dan struktur organisasi yang dimiliki UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanul Tengah.

3.6 Keabsahan Data

Keabsahan data di dalam penelitian kualitatif, suatu realistis itu bersifat majemuk dan dinamis, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi data. Menurut Sugiyono yang dikutip pada jurnal Prasetia, (2022) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Masalah yang sudah ditetapkan berkemungkinan dapat berubah setelah turun kelapangan, karena ada yang lebih penting serta mendesak dari yang sudah ditetapkan atau mungkin juga membatasi hanya pada sebagian kecil dari yang sudah dirumuskan sebelumnya, demikin juga dalam melakukan wawancara maupun observasi.

3.7 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Basrowi- Suwandi yang dikutip pada jurnal Shalih, dkk,. (2023), terdapat tiga aktifitas dalam analisis data yaitu data reduction, data display dan concluting drawing/verification. Dimana teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan analisis data pada penelitian ini yaitu dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengumpulan data diperoleh dari beberapa sumber, baik wawancara menggunakan media perekam ataupun tertulis, sedangkan observasi dan dokumentasi dengan bantuan kamera foto maupun dokumen berupa catatan atau makalah untuk memudahkan analisis. Hasil wawancara nantinya akan dianalisis dan dipadukan dengan hasil pencermatan observasi dan dokumentasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan penyederhanaan data “kasar” yang ditemukan dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses yang dilakukan yaitu merangkum hasil wawancara, pengamatan, dan hasil dokumentasi yang diperoleh dilapangan, kemudian dikelompokkan untuk dipilih hal-hal yang penting dan membuang hal yang tidak diperlukan.

3. Penyajian Data

Penyajian data yaitu membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat disampaikan secara naratif dalam bentuk teks, selain itu dapat pula dalam bentuk tabel atau gambar.

4. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Menurut Prasetia, (2021) Seluruh data yang terkumpul setelah data disajikan, peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen, dan membandingkan data menjadi korelasi antara satu komponen dengan komponen lainnya, kemudian dari semua itu ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan yang ada.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15

Tanggung jawab yang di laksanakan oleh kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif dan efisien sebagai manajer untuk mencapai tujuan sekolah membutuhkan langkah dan proses sehingga mengelola sekolah berjalan dengan baik.

Sebagaimana kepala sekolah bapak Dongoran menjawab:

Menjalankan tugas pokok dan fungsi guru keterlibatan saya kepala sekolah adalah mengelola bagaimana seluruh kegiatan berjalan dengan baik. Hal yang pertama saya lakukan adalah memastikan guru memiliki semangat mengajar dan mempersiapkan keseluruhan administrasi mengajar yang sesuai dengan tupoksinya. (WW/21 Juli 2024/GR)

Kegiatan manajer kepala sekolah merupakan kegiatan wajib yang harus dilakukan meliputi dua kegiatan, kegiatan tersebut meliputi pengarahan kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer di artikan juga sebagai pengarahan dalam menjalankan tugas yang dapat di jelaskan dari hasil temuan sebagai berikut:

a. Memberikan Pengarahan

Mengumpulkan guru pada saat akan memulai pembelajaran ataupun kepala sekolah menyempatkan waktu memberikan pengarahan sehingga guru menyadari pentingnya mengingat tugas yang akan di jalankan oleh guru. Bentuk pengarahan yang di berikan oleh kepala sekolah adalah menyusun program secara sistematis, periodik serta mampu melaksanakan program yang di buatnya secara skala prioritas. Dalam hal ini membutuhkan pengarahan khusus dari kepala sekolah agar terlasanakan dengan baik contohnya kepala sekolah membuat perencanaan kegiatan yang dilaksanakan secara berkala seperti kegiatan hari kemerdekaan, hari guru, hari

anak nasional dan kegiatan lainnya. Program ini membutuhkan kerjasama antara guru dan profesional dalam melaksanakannya.

Sebagaimana kepala sekolah mengatakan sebagai berikut: kegiatan yang membutuhkan tenaga guru dan siswa untuk melaksanakan kegiatan yang berkala, seperti perayaan kemerdekaan, kegiatan hari guru dan lainnya. Saya sebagai kepala sekolah ikut serta memberikan pengarahan dan memberikan masukan kepada pelaksanaan kegiatan. (WW/ 18 Juni 2024/KS)

Peran kepala sekolah mengarahkan juga harus mampu menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada dimana kepala sekolah membuat susunan kerja sesuai dengan kemampuan guru masing – masing. Tujuan memberikan tanggungjawab kepada guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, selain itu kepala sekolah sebagai manajer akan menyampaikan tujuan kegiatan karena perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, dan kepala sekolah juga dapat memberikan apresiasi lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan,

Ibu guru renta tamba mengatakan sebagai berikut:

Pengarahan yang disampaikan oleh kepala sekolah bersifat menyeluruh untuk perbaikan dan bimbingan kepada semua guru agar tujuan sekolah tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. (WW/ 18 Juni 2024/GR)

Sebagaimana di sampaikan juga oleh guru seni budyaa yakni ibu Maria sebagai berikut; kepala sekolah memberikan tanggungjawab kepada saya sebagai penggerak untuk kegiatan keagamaan ataupun kegiatan lainnya ini sesuai dengan kemampuan saya. Dan kegiatan ini biasanya diberikan SK sebagai kegiatan legal dan menjalankan dengan penuh tanggung jawab.((WW/ 18 Juni 2024/ GR).

Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan ibu mestika pane sebagai berikut:

Tupoksi masing – masing guru itu berbeda – beda buk, namun memang ada kalanya saya memberikan arahan yang akan dilaksanakan oleh guru, dan hal ini bersifat membangun dan memberikan petunjuk kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. (WW/ 18 Juni 2024/ GR)

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh Royani Tarihoran bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan kepada guru dan karyawan. Pengarahan yang dilakukan kepala sekolah bersifat bimbingan dan memberikan solusi dari kesulitan yang dialami oleh guru (WW/ 18 Juni 2024/ GR).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Kepala sekolah bapak Dongoran menyatakan bahwa:

Pengarahan yang saya laksanakan ini bersifat membangun dan memberikan petunjuk kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. (WW/18 Juni 2024/ GR)

Perwakilan dari guru wali kelas ibu Suryani sebagai berikut:

Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan kepada semua guru agar kinerja dan kualitas kerjanya meningkat.(WW/18 Juni 2024/GR)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah dalam memberikan arahan dapat melakukan pengembangan profesi guru serta memberikan semangat dan motivasi demi meningkatkan kualitas dan memberikan kesadaran bahwa tugas pokok dan fungsi guru harus disesuaikan. Pengarahan yang di sampaikan oleh kepala sekolah bersifat menyeluruh dimana diharapkan adanya perubahan dan bimbingan kepada semua guru agar tujuan sekolah tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

b. Menyediakan SDM

Melihat kebutuhan SDM di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah disesuaikan dengan kebutuhan berdasarkan identifikasi sekolah, dimana jumlah siswa akan dibagi, dengan bijak kepala sekolah akan menentukan langkah membagi dan menyusun guru sesuai dengan bidangnya. Berdasarkan data hasil wawancara dengan Kepala Sekolah bapak Dongoran UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 bahwa sebagai berikut:

Pada awal tahun kami melakukan rapat dengan para guru, dan kita lihat berapa kelas yang akan kita buka, disituasi ini dengan jumlah siswa yang banyak, maka kami membutuhkan guru yang banyak juga. Dan itulah perlunya pembagian tugas tadi. Saya juga memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta kompetensi

yang dimiliki oleh setiap guru sehingga pemberian penugasan akan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan sekolah akan tercapai.(WW/21 Juni 2024/KS)

Dengan Guru ibu Rifena Gulo mengatakan sebagai berikut:

Kalau pembagian tugas dan wali kelas akan disesuiakan dengan tugas sesuai dengan bidangnya dimana kepala sekolah akan membagikan dan mengatur pembagian tugas yang dilaksanakan pada awal tahun pembelajaran. Dimana beliau juga memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru sehingga pemberian penugasan akan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan sekolah akan tercapai. (WW/ 21 Juni 2024/ GR).

Senada dengan apa yang disampaikan oleh ibu Rizki Maimunah sebagai berikut:

Banyak sekali tugas kepala sekolah buk, jadi kami sebagai bawahannya ikut serta membantu menjalan sekolah ini dengan baik. Kepala sekolah melakukan pertimbangan kemampuan serta kompetensi guru untuk dapat menentukan SDM yang tepat untuk diberikan tugas. Kegiatan penentuan sumber daya manusia dilaksanakan pada awal tahun pembelajaran. (WW/ 21 Juni 2024/ GR).

Menyediakan guru sebagai manajer kepala sekolah sudah tepat dimana memperhatikan kebutuhan guru merupakan kegiatan pengelolaan kepala sekolah. Setelah kebutuhan guru terpenuhi maka kepala sekolah akan menyediakan atau mengikut sertakan guru untuk seminar dari kecamatan, kabupaten bahkan tingkat nasonal. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Dongoran sebagai berikut:

Kegiatan saya sebagai manajer juga yakni memberikan pengembangan yang dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada guru, melakukan studi banding ke sekolah yang dinilai lebih baik. Guru - guru mengikuti seminar-seminar dan kepala sekolah melakukan workshop dan training. (WW/21 Juni 2024/KS).

Pernyataan tersebut sama dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh kepala sekolah yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dapat juga dengan memberikan pelatihan kepada guru, melaksanakan kegiatan studi banding. Kemudian para guru – guru diikut sertakan dalam kegiatan seminar-seminar dan kepala sekolah melaksanakan workshop sebagai pengembangan organisasi dan pengembangan kompetensi guru.

Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mastialam Rambe sebagai berikut:

Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru, melaksanakan kegiatan studi banding. Dimana para guru akan diiikut sertakan dalam kegiatan seminar-seminar dan kepala sekolah melaksanakan workshop atau pun pelatihan pembinaan pengembangan kompetensi guru (WW/21 Juni 2024/GR).

Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan guru bahasa inggris ibu Yuli mengenai kepala sekolah sebagai manajer sebagai berikut:

Yang saya lihat kepala sekolah juga melakukan pertimbangan kemampuan serta kompetensi guru untuk dapat menentukan sumber daya manusia yang tepat untuk diberikan tugas. Dalam menentukan guru atau SDM dilakukan di awal tahuan ajaran baru. (WW/21 Juni 2024/ KS).

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer salah satu tugasnya adalah menata sumber daya manusia sekolah dengan memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru sehingga pemberian penugasan akan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan sekolah akan tercapai dan dilaksanakan pada awal tahun pembelajaran. Berdasarkan hasil paparan data di atas maka temuan mengenai peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu kepala sekolah dalam penentuan sumber daya manusia sekolah dengan memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru melalui pemberian semina dan pelatihan. sehingga pemberian penugasan akan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan sekolah akan tercapai dan dilaksanakan pada awal tahun pembelajaran.

c. Mengontrol Kegiatan Program Sekolah

Melaksanakan peran kepala sekolah sebagai menajer dengan mengontrol jalannya pendidikan di sekolah dengan melihat kesesuaian antara perencanaan yang sudah di sepakati dengan realita yang di laksanakan. Mengawasi kegiatan yang sudah berjalan dengan melakukan pengawasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah bapak Dongoran sebagai berikut:

Saya mengawasi jalanya pendidikan di lingkungan sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah karena dianggap perlu karena dalam mempersiapkan dan menentukan keberhasilan pendidikan di sesuaikan dengan penilaian agar bisa digunakan untuk mengukur ketercapaian program yang sudah dilaksanakan. Menentukan instrumen penilaian saya dibantu oleh pengawas

sekolah untuk dapat membantu menentukan dan merumuskan aspek apa saja yang diperlukan dalam penilaian.(WW/ 21 Juni 2024/ KS)

Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Lasmaria sebagai berikut:

Perlu mempersiapkan dan menentukan standard penilaian agar bisa digunakan untuk mengukur ketercapaian program yang sudah dilaksanakan. Menentukan standar penilaian, kepala sekolah dibantu oleh pengawas sekolah untuk dapat membantu menentukan dan merumuskan aspek apa saja yang diperlukan dalam penilaian.(WW/21 Juni 2024/Gr).

Hal yang sama diutarakan oleh ibu Maddalena sebagai berkut:

Kepala sekolah sudah melakukan penentuan instrumen pengawasan dan penilaian dalam melakukan penilaian dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah. Kepala sekolah selalu menyesuaikan pelaksanaan dengan standar isi, proses dan penilaian dalam setiap kegiatan (WW/21 Juni 2024/Gr).

Kepala sekolah sebagai manajer memperhatikan jalannya program yang berlangsung seperti pelatihan dan seminar yang di langkana oleh pemerintah daerah ataupun kegiatan sekolah lainnya. Tujuannya adalah agar keseluruhan kegiatan berjalan dengan baik bertujuan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Kepala sekolah mengaktifkan para guru juga ke dalam berbagai kegiatan, seperti kelompok kerja guru (KKG). Menyadari akan pentingnya kegiatan tersebut, kepala sekolah Wajib melibatkan guru pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) salah bentuk

kegiatan mengontrol kegiatan organisasi guru. untuk mengetahui jal ini berjalan baik atau tidak maka dibutuhkan penilaian oleh kepala sekolah.

Kegiatan penilaian ini difokuskan pada aspek pelaksanaan kegiatan tugas pokok guru sehingga dapat mengerjakan kegiatan perbaikan dimasa yang akan datang, yang kemudian dapat dijadikan bahan diskusi dengan guru supaya terjadi saling sharing tentang permasalahan dan solusi yang dapat ditemukan. Seperti halnya yang disampaikan oleh kepala sekolah ketika ditanya mengenai bagaimana peran kepala sekolah dalam melakukan evaluasi kegiatan di sekolah, keplaa sekolah bapak dongorang menyatakan bahwa:

Kegiatan evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah digunakan untuk dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi guru sehingga dengan adanya kegiatan evaluasi dapat dijadikan dasar untuk menentukan solusi dan tindak lanjut yang akan dilakukan. (WW/21 Juni 2024/ KS)

Pernyataan guru diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru bapak Fazar Siddik yang menyatakan bahwa:

Kepala sekolah melakukan rapat bulanan untuk melakukan evaluasi. Evaluasi digunakan untuk dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan penggerakan kegiatan serta kegiatan evaluasi dapat dijadikan dasar untuk menentukan tindak lanjut dan solusi yang akan dilakukan (WW/21 Juni 2024/GR).

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh perwakilan guru ibu Bunganiawati mengenai evaluasi kegiatan sekolah menyatakan:

Kepala sekolah rutin melakukan evaluasi dengan melakukan rapat bulanan dan melakukan koordinasi atau breafing jika diperlukan. Kemudian hasilnya akan dievaluasi dijadikan bahan perbaikan kegiatan. (WW/ 21 Juni 2024/GR).

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kegiatan evaluasi digunakan untuk dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah serta kegiatan evaluasi dapat dijadikan dasar untuk menentukan tindak lanjut dan solusi yang akan dilakukan. Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan mengenai peran kepala sekolah dalam melakukan evaluasi kegiatan yaitu kepala sekolah melakukan rapat bulanan kemudian hasil evaluasi kegiatan dijadikan dasar untuk menentukan tindak lanjut dan solusi yang akan dilakukan.

4.1.2 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Memberdayakan Guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Penilaian terhadp kinerja guru di perlukan adanya supervisi, yang melaksnaakan ini adalah kepala sekolah. Alasan pelaksanaan supervisi diadakan guna melatih dan memberikan nilai kepada guru agar keseluruhan tugas pokok dan fungsinya sebagai staf pengajar menjalankan dengan penuh tanggungjawab. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Dongoran sebagai berikut:

Awal dari mulainya tahun pelajaran baru diadakannya rapat kerja guru yaitu sebagai perencanaan untuk tahun ajaran satu tahun ke depan yang dihadiri oleh Kepala Sekolah, Komite sekolah, pengawas sekolah, para guru dan Tenaga Kependidikan (Tendik). (WW/10 Juli 2024/ KS)

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah awalnya adalah adanya perencanaan memastikan guru memahami Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) untuk masing-masing bidang, membentuk TPK (Tim Pengembang Kurikulum atau SPMI (Sistem Pemjamin Mutu Internal atau PKKS (Penilaian Kinerja Kepala Sekolah), penyusunan program sekolah untuk satu tahun ke depan, membuat RTL (Rencana Tindak Lanjut) Program Sekolah.

Diperjelas kembali kepala sekolah bapak Dongoran sebagai berikut:

Rapat awal Membahas Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) untuk masing-masing bidang; Wakasek bidang (Kurikulum, Kesiswaan, Sarana Prasana, Humas), tugas tambahan guru sebagai: wali kelas, guru piket, Pembina atau pelatih ekskul. Tupoksi Tata Usaha, dan tendik lainnya. Membentuk TPK (Tim Pengembang Kurikulum atau SPMI (Sistem Pemjamin Mutu Internal atau PKKS (Penilaian Kinerja Kepala Sekolah). Penyusunan program sekolah untuk satu tahun ke depan termasuk anggaran sekolah. Membuat RTL (Rencana Tindak Lanjut) Program Sekolah. (WW/10 Juli 2024/ KS)

Dari hasil observasi peneliti bahwa Kepala sekolah mengecek perangkat pembelajaran, perangkat pembelajaran yang dicek oleh kepala sekolah meliputi: kalender akademik, prota (Program Tahunan), prosem (Program Semester), silabus, RPP, perangkat penilaian, termasuk tindak lanjut penilaian. Perangkat yang dijelaskan adalah bagian dari perencanaan. Jadi, Sebelum mulai tahun ajaran baru guru harus sudah siap perencanaan itu. Seperti dalam wawancara Kepala sekolah sebagai berikut:

Kegiatan supervisi ini bukan hanya memberikan nilai saja pada hasil kerja kami sebagai guru, namun kepala sekolah juga awalnya melakukan perencanaan, palaksanaan bagaimana membuat perangkat administrasi guru (Kaldik, Prota, Prosem, Silabus, RPP, perangkat penilaian, termasuk tindak lanjut hasil penilaian). Guru juga difasilitasi pembuatan administrasi nelalui worksop (WW/10 Agustus 2024/ KS)

Tahap pelaksanaan supervisi dimana kepala sekolah membentuk tim supervisi. Dimana hasil wawancara dengan guru ibu Noatoa sebagai berikut:

Program supervisi yang sudah saya terapkan di sekolah adalah membuat tim supervisi dan dibuat jadwal sesuai jam mengajar masing-masing guru, dan menyusun instrument supervisi (sebelum atau selama tindaklanjut) supervisi. WW/10 Agustus 2024/ GR)

Guru matematika bapak Fazar Siddik juga menyampaikan bahwa:

Kepala sekolah menunjuk beberapa guru untuk dijadikan tim supervisi atau supervisor, dimana kepala sekolah menunjuk beberaapa orang guru untuk menjadi supervisor, dan supervisor tersebut membawahi beberapa guru. Contoh 5 guru dibawahi oleh satu supervisor. Dan para supervisor disupervisi oleh kepala sekolah.(WW/10 Agustus 2024/ GR)

Peran kepala sekolah sebagai supervisor mencakup tugas pokok dan fungsi meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi pembelajaran tersebut, berikut yang dipaparkan beliau oleh Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik yang mencakup beberapa hal, yaitu:

Saya memeriksa kelengkapan administrasi guru (RPP, dan lain-lain), memeriksa kegiatan pembelajaran, dan memeriksa hasil penilaian guru. Kemudian pada evaluasi, kepala sekolah mengamati kekurangan dalam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) yang dilakukan kepada guru, contohnya mengenai metode pembelajaran yang digunakan oleh guru, kedisiplinan guru datang ke kelas, kesesuaian administrasi atau RPP, interaksi yang digunakan hanya dua arah antara guru dan siswa sebaiknya juga banyak arah antara siswa dengan siswa, inovasi pembelajaran dan menindaklanjuti segala kekurangan yang ada. (WW/10 Agustus 2024/ KS).

Ibu guru Renta Tamba menyampaikan sebagai berikut:

Bukan hanya sebagai pimpinan di SD ni buk tapi kepala sekolah juga penilai atau mensupervisi guru, biasanya yang di nilai oleh kepala sekolah adalah kinerja guru di sesuaikan dengan tufoksinya bu. Namun ada juga guru yang masih terlambat untuk datang ke kelas, RPP (Rencana Program Pembelajaran) yang masih copy paste, dan sistematika KBM. Untuk kegiatan awal di kelas beberapa guru masih lupa untuk menulis tujuan pembelajaran, lupa absensi siswa, serta lupa apersepsi. Kemudian untuk kegiatan proses pembelajaran atau mengajar beberapa guru masih menggunakkan metode ceramah, sehingga siswa mudah jenuh, atau bosan. Interaksi dalam mengajar di kelas hanya menggunakan interaksi dua arah yakni, interksi antara guru dan siswa, sebaiknya banyak arah; termasuk siswa dengan siswa, atau membuka forum diskusi. Kurangnya inovasi pembelajaran menyebabkan KBM kurang menarik. Kemudian di akhir pembelajaran guru lupa untuk membuat rangkuman atau kesimpulan, sehingga tidak ada evaluasi di akhir karna kehabisan waktu. (WW/ 10 Agustus 2024/ GR)

Diketahui bahwa Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah juga melakukan evaluasi atau menindaklanjuti dari hasil pelaksanaan supervisi tersebut. Bagi guru yang sudah cukup atau bagus mengajarnya agar dilanjutkan, dipertahankan dan berbagi ke guru mata pelajaran lainnya yang serumpun sehingga hasilnya akan lebih maksimum. Jika ada guru yang masih kurang agar disupervisi ulang, dan mengirim guru tersebut untuk ikut pelatihan.

Hal ini seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah Bapak Dongoran sebagai berikut:

Menindaklanjuti hasil supervisi biasanya saya memberikan nilai yang baik agar guru mempertahankan mengajarnya. Jika ada guru yang masih atau kurang agar disupervisi ulang, dan mengirim guru tersebut untuk ikut pelatihan, minimal di KKG tingkat kota. (WW/10 agustus 2024/ KS)

Kepala sekolah menggunakan pendekatan kepada guru dimana akan lebih leluasa bagi kepala sekolah menyampaikan hasil penilaian dan mampu memberikan pengarahan mengenai kegiatan pengajaran guru secara langsung. Misalkan ada guru yang melakukan suatu kesalahan atau hal yang kurang sesuai dengan program maka secara langsung kepala sekolah memberikan teguran dan pengarahan kepada guru tersebut baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah bapak Dongoran dalam wawancara:

Untuk menjaga agar tidak terjadi kesalah fahaman saya dengan guru dalam memberikan nilai saya menggunakan pendekatan langsung dimana guru saya ajak berkomunikasi tatap muka langsung kedalam kelas atau keruangan saya.(WW/18 Agustus 2024/ KS)

Sikap yang di ambil oleh kepala sekolah dalam memberikan bentuk teguran langsung akan memanggil guru serta berdiskusi untuk menemukan solusi bagi permasalahan si guru sehingga tugas pokok dan fungsi dalam mengajar akan berjalan dengan baik dan tidak terulang kembali seperti hasil wawancara dengan ibu guru Mestika pane sebagai berikut:

Kepala sekolah juga memiliki cara tersendiri dalam memecahkan masalah guru yaitu melalui obrolan pada guru yang bersangkutan dan memberikan arahan. Dengan arahan tersebut menjadikan guru akan menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya. Dan guru harus belajar dari kesalaham tersebut sehingga ada perkembangan atau kemajuan. (WW/18 Agustus 2024/ GR)

Namun tidak semua hal diberikan teguran secara langsung, pada hal tertentu yang menyangkut masalah pribadi atau privasi maka kepala sekolah juga menggunakan pendekatan tidak langsung yaitu tidak langsung menegur dihadapan guru lain maupun siswa, namun kepala sekolah akan memanggil guru yang melakukan kesalahan tadi untuk menemui di ruang kepala sekolah untuk diberi pengarahan, hal ini seperti yang disampaikan oleh ibu guru Rifena dalam hasil wawancara:

Dalam memecahkan masalah guru kepala sekolah terkadang juga memanggil guru yang bersangkutan untuk ke ruangan kepala sekolah dan diberi nasihat. (WW/ 18Agustus 2024/ GR)

Sama dengan halnya yangdisampaikan oleh guru wali kelas ibu Rizki Maimunah sebagai berikut:

Kepala sekolah tidak hanya menggunakan pendekatan langsung, atau tidak langsung, tetapi juga pendekatan kemanusiaan. Kepala sekolah mengajak guru, dan staf sekolah untuk mengadakan kegiatan jalan jalan sebagai apresiasi kerja sesuai tupoksi. (WW/ 18Agustus 2024/ WL II)

Peneliti lakukan bahwa pelaksanaan supervisis oleh pengawas dilakukan pada dua kali dalam setahun dimana pelakasanaanya akan mengikuti format yang di sedikan oleh pengawas. Dari data tata usaha dan kepala sekolah bahwa peneliti menemukan alat yang di gunakan oleh pengawas seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Alat Ukur Supervisi Guru

(Format: Skala Penilaian)

No	Aspek yang Dinilai	Indikator Penilaian	Skor 1-4
1	Penyusunan Perangkat Pembelajaran	RPP lengkap, sistematis, sesuai kurikulum	
2	Pelaksanaan Pembelajaran di Kelas	Penggunaan metode bervariasi dan inovatif	
3	Penggunaan Media Pembelajaran	Pemanfaatan media sederhana maupun teknologi	
4	Manajemen/Pengelolaan Kelas	Kedisiplinan, suasana kondusif, partisipasi siswa	
5	Teknik Penilaian Hasil Belajar	Penilaian autentik, sesuai indikator pembelajaran	
6	Refleksi dan Perbaikan Pembelajaran	Guru mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mengajarnya	
7	Kehadiran dan Ketepatan Waktu Mengajar	Disiplin hadir dan mulai mengajar tepat waktu	
8	Komunikasi Guru dengan Siswa	Interaksi aktif, positif, dan membangun	
9	Inisiatif dalam Inovasi Pembelajaran	Guru mencoba pendekatan baru dan kreatif	
10	Respons terhadap Supervisi dan Bimbingan	Mau menerima kritik dan memperbaiki kinerja	

Tata usaha 2024

Skor:

- 1 = Kurang Sekali
- 2 = Kurang
- 3 = Baik
- 4 = Sangat Baik

Keterangan

1) Instrumen ini digunakan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah saat melakukan supervisi guru.
2) Setiap aspek diberi skor berdasarkan hasil observasi nyata di kelas.
3) Hasil supervisi diolah menjadi nilai rata-rata untuk masing-masing guru, lalu dianalisis kecenderungannya.

Dari hasil observasi ini bahwa Kepala sekolah yang menjalankan fungsi supervisinya dengan baik — seperti melakukan pembinaan guru secara rutin, mengadakan evaluasi pembelajaran, serta meningkatkan kompetensi tenaga pendidik — secara tidak langsung akan mendorong peningkatan mutu akademik dan non-akademik di sekolah. Hal ini tercermin dalam penilaian akreditasi, terutama pada komponen standar proses, standar penilaian, dan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebaliknya, kepala sekolah yang kurang aktif dalam pengawasan dan pembinaan guru akan menyebabkan rendahnya mutu pembelajaran, yang berdampak pada turunnya skor akreditasi. Dengan demikian, supervisi pendidikan yang efektif menjadi salah satu strategi krusial bagi kepala sekolah untuk menjaga dan meningkatkan nilai akreditasi sekolah.

Secara sederhana dapat disimpulkan:Semakin baik supervisi kepala sekolah → semakin meningkat mutu guru → semakin tinggi capaian akreditasi sekolah. Dalam konteks penelitian ini, upaya kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori

15 dalam melaksanakan supervisi yang terstruktur dan konsisten merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan akreditasi sekolah, serta memperkuat citra sekolah di mata masyarakat.

4.1.3 Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15

Kepala sekolah memiliki peran sangat penting dimana salah satunya adalah sebagai motivator. Peran ini di berlakukan oleh kepala sekolah pada saat memberikan semangat dan penilaian kepada guru pada akhir pembelajaran bisa jadi dua kali dalam semester.

Kepala sekolah bapak Dongoran mengatakan sebagai berikut:

Peran penting tugas saya sebagai kepala sekolah adalah sebagai penggerak utama dimana guru tidak akan semangat jika saya tidak memberikan semangat. Biasanya saya memberikan motivasi pada saat jam jam awal masuk pembelajaran, ketika melakukan supervisi memberikan masukan sehingga guru dapat berubah jauh lebih baik.(WW/21 September 2024/KS)

Guru wali kelas bapak Fazar Siddik mengatakan juga bahwa :

Terkait dengan tugas pokok dan fungsi guru sebagai staf pengajar maka kepala sekolah memberikan motivasi sebagai penyemangat guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Selain itu menyadarkan guru bahwa tugasnya sangat banyak dan membutuhkan ketepatan dan ketelitian dalam mengerjakannya. (WW/21 September 2024/GR)

Dijelaskan kembali oleh ibu Lasmaria Zae sebagai berikut:

Kami tahu tugas guru saat ni sangat banyak dan membutuhkan bimbingan dan penilaian dari kepala sekolah. Tidak terlepas dari peran beliau yang memberikan arahan kepada kami agar lebih baik. (WW/21 September 2024/GR)

Ibu Guru Bunganiawati mengatakan sebagai berikut:

Kadang ada juga merasa bosan mempersiapkannya buk, karena itu saja yang dilakukan al hasil kami menggunakan RPP yang sebelumnya, Cuma mengganti materinya dan alokasi jamnya. (WW/21 September 2024/GR)

Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan seluruh aspek pengelolaan sekolah, baik secara formal kepada atasan maupun secara informal kepada masyarakat yang mempercayakan pendidikan siswa mereka. Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi guru semakin baik maka kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori memfokuskan pada point point yakni:

a. Perencanaan Kegiatan

Kegiatan yang utama dimana kepala sekolah sebagai motivator adalah memastikan bahwa lingkungan Yang Kondusif untuk para siswa dan guru dalam mengikuti dan melaksanakan pembelajaran. Hal ini motivasi yang di berikan oleh kepala sekolah tidak dengan bentuk barang ataupun uang namun perhatian.

Dan ramah bagi kegiatan belajar dan mengajar memberikan kelayakan dan jaminan lingkungan yang aman dan kondusif kepala sekolah mewujudkannya pada

pengaturan lingkungan fisik, dimana bentuk motivasi berupa memberikan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut bedasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinang Sori.

Kepala sekolah bapak Dongoran mengatakan sebagai berikut:

Motivasi itu kan buk bukan saja berupa kata – kata, saya sebagai kepala sekolah juga harus memperhatikan lingkungan yang nyaman dan aman dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman .(WW/20 September 2024/KS)

Lain lagi dengan penyampaian ibu guru Mastialam Rambe sebagai berikut:

Ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif.(WW/20 September 2024/GR)

Hal membuat Rencana pembelajaran merupakan tugas pokok dari guru sepenuhnya para guru sudah membuat RPP sesuai dengan juknisnya dan hanya ada beberapa guru yang memang jarang membuat RPP sebelum proses pembelajarannya.

Kepala sekolah bapak Dongoran mengatakan sebagai berikut:

Ya untuk pembuatan RPP dengan baik dan benar, guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai dengan juknisnya, hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran. (WW/20 September 2024/KS)

Bapak Guru Fazar Siddik mengatakan sebagai berikut:

Lingkungan saat ini sudah sangat nyaman denganfasilitas yang hijau dan lingkungan kerja yang bersih dan rapi, sehingga kami jika memerlukan administrasi dapat dengan mudah menemukannya. Untuk itu kepala sekolah sangat mensupport keadaan kami jika sudah lelah, seperti memberikan semangat. (WW/20 September 2024/GR)

Pada tugas pertama guru membuat perencanaan perangkat pembelajaran yang dimulai dari menyusun perencanaan pembelajaran, membuat media pembelajaran, menentukan metode pembelajaran. Tak jarang meskipun ini sudah dilakukan berkali kali ada ditemukan juga kebosanan dalam mempersiapkannya. Dari hasil obervasi yang peneliti lakukan bahwa tugas pokok dan fungsi guru sebagai berikut: Membuat perangkat pengajaran, Melaksanakan kegiatan pembelajaran, Melakasnakan proses penilaiaan kegiatan belajar, Melaksanakan analisis hasil ulangan harian dan Menyusun dan melaksanakan program perbaikan.

Menyelesaikan tanggungjawab guru khususnya pembuatan rencana pembelajaran serta tugas pokok lainnya tidak menjadi kendala. Ketersediaan sumber informasi yang ada di sekolah di berikan oleh kepala sekolah. Salah satunya adalah kesiapan perangkat pembelajaran sekolah. Yakni kepala sekolah bapak Dongoran mengatakan sebagai berikut:

Membuat RPP memang sudah ada juknisnya jadi langkah – langkah apa saja harus ada didalam rpp memang harus tercantum dalam RPP dan untuk menggunakan

perangkat pembelajaran atau kurikulumnya sudah menggunakan kurikulum. (WW/20 September 2024/KS)

Sebagaimana Ibu guru mestika mengatakan sebagai berikut:

Keterlibatan kepala sekolah sangat penting apalagi sebagai motivator. Yang bertanggungjawab menciptakan suasana nyaman dan kondusif untuk kelangsungan pembelajaran.(WW/20 September 2024/WL1)

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa perencanaan guru dalam mengajar yakni dengan memastikan kepala sekolah merancang program motivasi guru seperti pelatihan internal, reward bulanan, pembinaan rutin., Melibatkan guru dalam penyusunan agenda motivasi, Target: meningkatkan semangat dan keterlibatan guru.

Gambar 4.1 Alur Perencaaan Kepala Sekolah Sebagai Motivasi

Dari gambar diatas bahwa Dalam memberdayakan guru, kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 secara sistematis melakukan perencanaan kegiatan

motivasi. Kegiatan dirancang berdasarkan kebutuhan pengembangan guru, baik dalam bentuk pelatihan, workshop motivasi, maupun kegiatan pembinaan karakter. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa terlibat dalam proses perencanaan, yang membuat mereka lebih antusias dalam berpartisipasi. Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan lingkungan yang nyaman dan aman serta kondusif untuk mendukung tugas guru berjalan dengan baik. Jika diperhatikan hal ini merupakan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dimana lingkungan yang baik menunjukkan sikap kepedulian kepala sekolah .

b. Pengorganisasian Oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah UPTD SDN Negeri 158055 Pinang Sori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan orang yang dianggap sebagai pemimpin di sekolah dengan kemampuan dalam menyusun struktur pendidikan sesuai dengan kemampuan masing – masing guru. sebagaimana ibu guru Noato sebagai berikut:

Banyaknya tantangan yang harus dilalui agar meraih puncak kemajuan sekolah. Semua itu tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan dengan manajemen yang baik pula, sumber daya manusia yang baik serta pengelolaan yang baik.(WW/20 September 2024/GR)

Didukung juga oleh pernyataan guru wali kelas bapak Fazar Siddik sebagai berikut:

Masing – masing guru memiliki ketrampilan serta kecakapan profesional segala keunggulan yang dapat di pergunakan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu,

pengorganisasian tugas yang diberikan oleh kepala sekolah akan mudah untuk dilaksanakan. Begitupun dengan kepala sekolah yang mempunyai keahlian dan kemampuan memimpin, akan mudah untuk bersosialisasi serta mengajak bawahannya sehingga bawahannya akan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya.(WW/20 September 2024/GR)

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan di tuntut memiliki kemampuan mengelolah yang baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua program kegiatan di sekolah akan meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mempunyai kompetensi manajerial dengan melaksanakan 4 fungsi manajemen, yaitu fungsi merencanakan, fungsi mengorganisasikan, fungsi menggerakkan dan fungsi mengawasi.

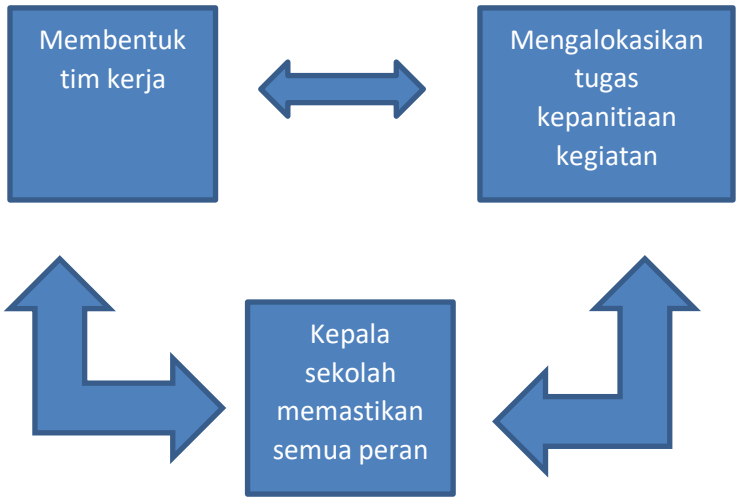
Kepala sekolah bapak dongoran menjelaskan dalam wawancara sebagai berikut:

Pada proses penyusunan program kerja, saya selalu melibatkan komite sekolah, guru, dan staf untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai sekolah dalam jangka waktu satu tahun kedepan, juga menentukan langkah apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. (WW/20 September 2024/KS)

Dari hasil observasi peneliti lakukan bahwa fungsi pengorganisaian, peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menyebutkan bahwa peran kepala sekolah dalam fungsi pengorganisasian meliputi; 1. Mengelola sarana prasarana dan fasilitas sekolah. 2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif. 3. Memberdayakan SDM yang ada di sekolah. 4.

Mengelola peserta didik. 5. Mengelola kurikulum. 6. Mengelola keuangan sekolah. 7. Menjalin hubungan baik dengan masyarakat.

Hasil peneliti yang dilakukan oleh peneliti dimana dari gambar dibawah ini sebagai berikut:



Gambar 4.2 Alur Pengorganisasian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berperan aktif dalam mengorganisasikan pelaksanaan program-program tersebut. Pengorganisasian dilakukan dengan membentuk panitia kecil dari unsur guru yang bertugas mengkoordinasikan jalannya kegiatan. Dimana guru menyatakan bahwa keterlibatan mereka dalam struktur organisasi kegiatan membuat mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.. Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa kepala sekolah menjaga hubungan baik dengan guru juga masyarakat sekitar. Disamping membuat rapat dengan guru untuk menciptakan keharmonisan dalam menjalankan tanggungjawab yang sudah di berikan. Pengorganisasian atau penyusunan tugas pokok wajib dan

tambahan dijalan dengan baik dan hal ini setiap semester. Fungsi pengorganisasian lainnya adalah menyusun visi, misi dan tujuan sekolah, ini sangat penting karena menyangkut masa depan sekolah. Apa yang ingin dicapai, bagaimana caranya, siapa saja yang terlibat. Semua termasuk dalam program kerja dan struktur organisasi sekolah yang telah disusun oleh kepala sekolah.

c. Pelaksanaan Motivasi dalam Bekerja

Bukan tanpa alasan kepala sekolah juga pernah mengalami dan sering menemui guru yang tidak kondusif dalam bekerja sehingga kepala sekolah dalam memberikan motivasi kadang dianggap hanya ingin mengatur saja tanpa memberikan contoh. Kepala sekolah memberikan motivasi agar sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih baik dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para guru.

Kepala sekolah bapak Dongoran mengatakan bahwa:

Memberikan motivasi kepada guru yang saling tidak menegur satu sama lain atau terjadi gesekan maka saya menuntaskan dengan memberikan wejangan dan motivasi di kantor saya serta memberikan contoh dampak dari sikap guru yang tidak bertegur sapa. Bukan tanpa sebab jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tak berjalan dengan aturan yang ada jika guru masih ada kesalahafahaman satu sama lainnya.(WW/20 September 2024/KS)

Ibu Guru Suryani mengatakan:

Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonisan itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja. (WW/20 September 2024/GR)

Pernyataan ini diperkuat oleh ibu guru Maddalena sebagai berikut:

Iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala bapak kepala sekolah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang. (WW/20 September 2024/GR)

Adanya aturan dalam bekerja bukan membuat guru menjadi sempit dalam berkarya namun, guru diajak lebih kreatif mengajar. Kegiatan mengajar ini dimulai dari mempersiapkan materi ajar yang akan diberikan, melakukan atau melaksakanakan proses penilaiaan kegiatan belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir dan memberikan nilai kepada hasil kerja siswa. Masing – masing mata pelajaran memiliki batas nilai akhir yang akan di capai oleh siswa, untuk itu kepala sekolah sering memberikan nasehat agar lebih intensif mengawasi perkembangan siswa dalam belajar.

Kepala sekolah bapak Dongoran mengatakan sebagai berikut:

Adanya rambu – rambu difungsikan agar guru positif dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. Selain itu tidak monoton saya mempersiapkan di perpustakaan sumber belajar pendukung. (WW/20 September 2024/KS)

Lain dengan penjelasan ibu guru Rifena mengatakan sebagai berikut:

Adanya aturan yang dibuat kepala sekolah agar kami lebih tahu mana yang tidak diizinkan dalam mengajar dan mana yang boleh. (WW/20 September 2024/GR)

Menyelesaikan tugas pokok dan fungsi guru sebagai motivator kepala sekolah memberikan himbauan agar seluruh penilaian dan hasil kerja siswa dikumpulkan pada setiap taggal yang sudah di tentukan, lain dari itu kepala sekolah akan menindak lanjuti jika ada guru yang tidak mengumpulkannya tepat waktu. Bukan tidak jarang kepala sekolah menerima terlambat laporan beberapa guru, karena adanya tugas tambahan seperti wali kelas dengan bidang studi lainnya. Namun jika ada guru yang tepat waktu mengumpulkan tugas akan diberikan hadiah apresiasi kepada guru.

Berdasarkan hasil wawancara yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan serta mengatur suasana kerja sangat baik dimana dalam memajukan pendidikan yang ia impikan. Kepala sekolah juga sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, dan kepala sekolah juga seorang motivator pada UPTD SDN Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki keberanian dalam menciptakan aturan yang dinilai dapat membangun dan meningkatkan kualitas mengajar guru.

Pembinaan disiplin kepala sekolah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberikan teguran. Hal tersebut bedasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah.

Kepala Sekolah Bapak Dongoran mengatakan bahwa:

Iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai kepala sekolah saya harus memberikan contoh yang baik untuk para guru agar bersikap disiplin

terhadap pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin saya berikan teguran, tetapi selama saya menjadi kepala sekolah Alhamdulillah mereka sudah cukup baik dalam hal kedisiplinan. (WW/20 September 2024/KS)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Hamid selaku guru Bahasa indonesia ibu guru Rizki Maimunahsebagai berikut:

Ya memang kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala sekolah.(WW/20 September 2024/GR)

Pelakasanaan motivasi oleh kepala sekolah bukan terlihat dari apa yang sudah di sampaikan oleh kepala sekolah di laksnaakan, namun lebih di hayati dan di jadikan pedoman menjalankan melaksanakan tugas pokok dan fungsi bisa jadi dari cara berpakaian, mempersiapkan perangkat pembelajarannya ataupun sikap terhadap teman sejawat. Kepala sekolah tidak tinggal diam menyaksikan kemalasan guru dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran memang sepenuhnya guru di SDN 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah sudah cukup baik.

Pada penelitian yang di lakukan oleh peneliti maka alur pelaksanaan motivasi oleh kepala sekolah di peroleh sebagai gambar di bawah ini.

Gambar 4.3 Alur Pelaksanaan Motivasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin dan memberikan teguran terhadap yang melanggarnya. Dalam hal menegakkan disiplin sudah sesuai dengan keadaan kepala sekolah sebagai motivator. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah meneggakkan disiplin.

d. Pengawasan Oleh Kepala Sekolah

Melakukan pengawasan sebagai bentuk dorongan oleh kepala sekolah terhadap guru dengan memberikan penilaian ataupun masukan yang terbaik untuk keefektifan kerjanya. Seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini

diharapkan agar kepala sekolah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah.

Kepala sekolah bapak Dongoran menyampaikan bahwa:

Pengawasan yang dilakukan bukanya hanya memata matai guru saja namun dengan mendengarkan setiap masalahnya, saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertabrakan dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahanny. (WW/20 September 2024/KS)

Ibu guru Royani memperjelas sebagai berikut:

Ya pasti kepala sekolah beri masukan atau solusi untuk membantu setiap masalah yang dihadapinya untuk mencari jalan keluarnya.(WW/20 September 2024/GR)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah ini diperkuat oleh guru wali ibu Mestika yaitu sebagai berikut :

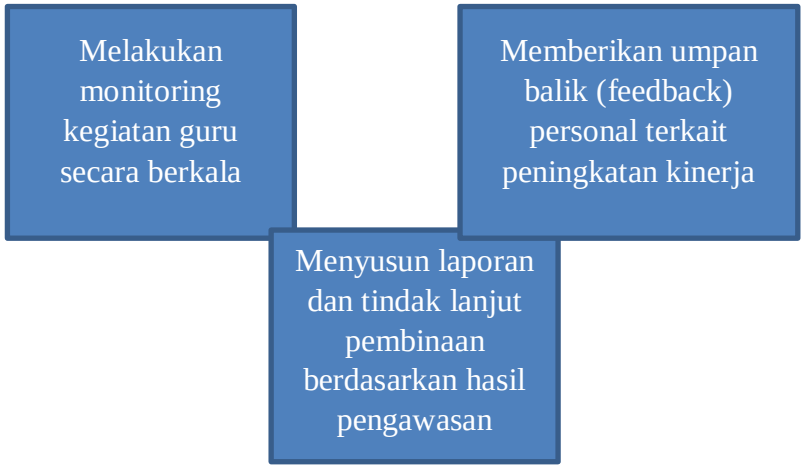
Ya, ketika kita punya masalah kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita, kepala sekolah juga setelahnya berusaha membantu untuk memberi solusi atau memberi saran untuk memecahkan masalahnya. (WW/20 September 2024/GR)

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah juga sangat penting dan tentu kepala sekolah juga akan memberikan pembinaan terhadap guru apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja guru, dan dengan sendirinya guru juga merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dan melaksanakan tugasnya secara produktif, efektif dan efesien.

Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak guru Fazar Siddik sebagai berikut

Awalnya kepala sekolah tidak melakukan pengawasan sehingga tujuan yang telah ditetapkan atau yang diinginkan oleh sekolah belum mencapai tujuan secara maksimal, oleh sebab itu sangat dibutuhkan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, dapat memberikan dampak positif terhadap siswa sebagai pelajar, dan memberikan citra yang baik bagi sekolah terhadap masyarakat. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengawasi dan membina guru yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan oleh sekolah.(WW/20 September 2024/GR)

Pada hasil penelitian pengwasan kepala sekolah sebagai motivator dapat di gambarkan seperti dibawah ini :



Gambar 4.4 Alur Pengawasan Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Pengawasan dilakukan dengan pendekatan monitoring berbasis dukungan, bukan sekadar evaluasi. Kepala sekolah rutin melakukan kunjungan ke kelas dan berdialog dengan guru terkait hambatan serta kebutuhan mereka. Hasil data menunjukkan bahwa pengawasan kepala sekolah bersifat membangun dan membantu memperbaiki kinerja mereka secara berkesinambungan. Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa memang kepala sekolah sepenuhnya sudah memberikan prilaku yang baik karena kepala sekolah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru disekolah akan permasalahan yang dihadapinya, Mengacu dengan kegiatan kepala sekolah sebagai motivator dimana melakukan pengawasan bertujuan untuk mengetahui keadaan guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru, mengetahui potensi guru, maupun permasalahan yang terjadi pada guru dalam menjalankan tugasnya. Mengetahui keadaan yang terjadi pada guru maupun permasalahan yang terjadi, maka kepala sekolah membuat rencana untuk

memberikan bimbingan kepada guru agar termotivasi dan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru dan tujuan yang telah ditetapkan sekolah dapat diselesaikan dengan apa yang diharapkan oleh sekolah.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Dalam melaksanakan dan mengelolah tugas pokok dan fungsi guru di sekolah, kepala sekolah harus mampu manjalankan peran sebagai menajer dimana terbentuknya kerja sama antara guru dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan.

Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga pendidik yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Temuan penelitian yang peneliti temukan adalah

a. Memberikan Pengarahan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15, diketahui bahwa kepala sekolah secara rutin memberikan pengarahan kepada guru-guru sebelum pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun program-program sekolah. Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara yang menerangkan bahwa UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Setiap awal semester selalu mengadakan rapat kerja. Di sana, saya memberikan pengarahan tentang visi sekolah, program prioritas, serta tugas masing-masing guru. Kalau ada perubahan kebijakan dari dinas pendidikan, juga saya sampaikan langsung supaya guru tidak kebingungan.

Temuan yang di peroleh bahwa pengarahan yang diberikan kepala sekolah menunjukkan peran manajerial dalam mengkoordinasikan seluruh elemen sekolah. Melalui pengarahan yang sistematis, kepala sekolah mampu menanamkan pemahaman yang sama kepada guru tentang arah dan tujuan kegiatan sekolah. Hal ini penting agar tidak terjadi disorientasi tugas dan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program-program yang telah dirancang.

b. Menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM)

Data Temuan: kepala sekolah juga aktif dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, baik dengan mengoptimalkan SDM yang sudah ada maupun mengusulkan penambahan guru kepada instansi terkait. Ini di buktikan dengan hasil wawancara yang menerangkan jika terdapat kekurangan guru maka kepala sekolah akan membuat lapora kedinas terkait dimana kepala sekolah juga akan mengatur pembagian jam mengajar agar semua mata pelajaran tetap berjalan meski kadang guru terbatas.

Upaya penyediaan SDM ini membuktikan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai manajer yang adaptif, mampu mengelola keterbatasan sumber daya dengan cara-cara inovatif. Tidak hanya mengandalkan jalur formal seperti pengajuan formasi guru, kepala sekolah juga mengupayakan solusi alternatif seperti memanfaatkan program magang mahasiswa.

c. Mengontrol Kegiatan Program Sekolah

Data Temuan bahwa Dalam memberdayakan guru, kepala sekolah tidak hanya sebatas memberikan arahan atau menyiapkan SDM, tetapi juga melakukan kontrol terhadap pelaksanaan program. Hal ini di buktikan dengan hasil wawancara yang isinya adalah dengan melakukan supervisi kelas minimal dua kali dalam satu semester. Selain itu, saya juga selalu memonitor kegiatan ekstrakurikuler, program literasi, dan pelaksanaan pembelajaran berbasis proyek. Selain itu setiap program yang dijalankan oleh guru selalu dievaluasi. Biasanya kepala sekolah turun langsung meninjau dan memberikan catatan untuk perbaikan.

Kontrol yang dilakukan kepala sekolah terhadap kegiatan sekolah menunjukkan fungsi pengawasan manajerial yang sangat krusial. Dengan kontrol yang rutin dan terstruktur, kepala sekolah dapat memastikan bahwa program berjalan sesuai rencana, kualitas kegiatan tetap terjaga, serta memperbaiki kekurangan secara cepat dan efektif.

4.2.2 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Memberdayakan Guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Kepala Sekolah Sebagai Supervisor berfungsi untuk membimbing, membantu dan mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan. Kepala sekolah juga harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dilakukan sebagai tindakan preventif untuk mencegah agar para guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi maka secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan meliputi kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, kepala sekolah juga menggunakan pendekatan personal agar dapat berkomunikasi dengan baik dan mengetahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu

sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Dari data tata usaha peneliti memperoleh bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah menunjukkan hasil yang cukup efektif dalam memberdayakan guru. Dari aspek perencanaan pembelajaran, sebanyak 83,3% guru telah mampu menyusun RPP dengan baik sesuai standar kurikulum. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, 91,7% guru menunjukkan peningkatan dalam keterampilan mengajar, seperti variasi metode, penggunaan media ajar, dan keterlibatan aktif siswa.

Untuk aspek penilaian hasil belajar, tingkat ketuntasan mencapai 75%. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru telah memahami teknik penilaian, masih ada 25% guru yang memerlukan bimbingan lanjutan, terutama dalam membuat instrumen penilaian autentik. Sementara itu, pengelolaan kelas mencapai tingkat keberhasilan 91,7%, menandakan bahwa guru sudah mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Tabel 4.2 Data Lampiran Pelaksanaan Supervisi

No	Nama Guru	Waktu Supervisi 1	Waktu Supervisi 2	Catatan Kepala Sekolah
1	Ibu Sri Wahyuni, S.Pd	12 Agustus 2024	10 Februari 2025	Meningkat dalam penggunaan media ajar
2	Bapak fazar siddik , S.Pd	15 Agustus 2024	12 Februari 2025	Perlu penguatan dalam teknik penilaian
3	Ibu Mestika Pane, S.Pd	17 Agustus 2024	14 Februari 2025	Sangat baik dalam pengelolaan kelas
4	Bapak Joko Pranoto, S.Pd	18 Agustus 2024	15 Februari 2025	Konsisten menerapkan metode aktif

No	Nama Guru	Waktu Supervisi 1	Waktu Supervisi 2	Catatan Kepala Sekolah
5	Ibu Renta Tamba, S.Pd	20 Agustus 2024	17 Februari 2025	Perlu bimbingan dalam penyusunan RPP
6	Bapak Indra Gunawan, S.Pd	22 Agustus 2024	19 Februari 2025	Meningkat dalam penggunaan media pembelajaran
7	Ibu Yuliana Sari, S.Pd	24 Agustus 2024	21 Februari 2025	Cukup kreatif dalam pengelolaan kelas
8	Bapak Rizky Ananda, S.Pd	26 Agustus 2024	23 Februari 2025	Perlu pembinaan lanjutan pada teknik asesmen
9	Ibu Fitri Handayani, S.Pd	28 Agustus 2024	25 Februari 2025	Sangat inovatif dalam penerapan literasi digital
10	Bapak Syaiful Bahri, S.Pd	30 Agustus 2024	27 Februari 2025	Perlu pendampingan dalam klasikal teaching
11	Ibu Melati Ayu, S.Pd	2 September 2024	1 Maret 2025	Meningkat dalam pengelolaan waktu mengajar
12	Bapak Daniel Situmorang, S.Pd	5 September 2024	3 Maret 2025	Konsisten dalam pembelajaran berbasis proyek

Sumber data tata usaha

Dimana kepala sekolah sebagai supervisi melakukan kegiatan seupervisi menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sudah efektif dalam memberdayakan guru, dengan lebih dari 80% guru menunjukkan peningkatan di berbagai aspek penting pembelajaran. Meski demikian, terdapat sebagian kecil guru yang masih membutuhkan pendampingan lebih intensif, terutama dalam aspek penilaian hasil belajar.

4.2.3 Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Memberdayakan Guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Berdasarkan indikator peran kepala sekolah sebagai motivator yaitu melakukan perencanaan oleh kepala sekolah yang meliputi pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan, pengorganisasian dalam menjalankan tupoksi, pelaksanaan motivasi dengan pemberian Penghargaan (reward) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dan Pengawasan Dalam menerapkan pemberian reward bagi guru yang berprestasi, kepala sekolah MI Darul Ulum mengadakan lomba antar guru di sekolah. Lomba yang diadakan berupa lomba kedisiplinan dan lomba administrasi yang dilakukan secara terbuka sehingga semua guru dapat mengikuti lomba tersebut, dan guru yang paling berprestasi akan mendapat penghargaan dari kepala sekolah

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Memberdayakan Guru Di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah

Penjelasan dari temuan penelitian tentang peran kepala sekolah dalam pengorganisasian di UPTD SD Negeri 158055 Pinang Sori meliputi

Pertama Penentuan Sumber Daya Sekolah Temuan dari hasil penelitian mengenai peran kepala sekolah sebagai manajemen adalah mengelola sumber daya sekolah yaitu kepala sekolah dalam penentuan sumber daya manusia sekolah

dengan memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru sehingga pemberian penugasan akan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan sekolah akan tercapai dan dilaksanakan pada awal tahun pembelajaran.

Kedua mengenai peran kepala sekolah dalam pengembangan organisasi yaitu kegiatan pengembangan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada guru, melakukan studi banding ke sekolah yang dinilai lebih baik. Guru-guru mengikuti seminar-seminar dan kepala sekolah melakukan *in house training* (IHT).

Ketiga peran kepala sekolah sebagai manajemen pada penugasan yaitu dengan memberikan penugasan kepada guru pada awal tahun pembelajaran. Kepala sekolah membacakan dan memberikan surat keputusan berkaitan dengan penugasan. Keempat pendelegasian wewenang sekolah peran kepala sekolah dalam pendelegasian yang dilakukan selalu memperhatikan tingkat kemampuan dan keahlian guru. Kepala sekolah sangat menjaga kualitas sekolah sehingga butuh orang yang bisa di percaya dalam mengerjakan tugas kerja.

Menurut Efendi, et al. (2022) Manajemen SDM sarana dan prasarana pendidikan, yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapih, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun peserta didik untuk berada di sekolah. Manajemen SDM hubungan sekolah dengan masyarakat, kepala sekolah yang baik merupakan salah satu kunci untuk bisa menciptakan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat secara efektif

karena harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua tentang sekolah.

Didukung juga oleh Hasni, Indra Prasetia (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai interpersonal, informasional dan pengambil keputusan baik dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru ditunjukkan kemampuan guru dalam menguasai empat kompetensi dasar guru yaitu kompetensi sosial, kompetensi professional, kompetensi pribadi dan kompetensi pedagogik. Kepala sekolah dalam melibatkan diri setiap kegiatan yang ada disekolah secara tidak langsung memberikan motivasi kepada guru harus mampu bekerja sama dengan atasan.

Sebagaimana hasil penelitian Yulia, H., et al., (2022) dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer di SD Negeri 012 Samarinda Kota memiliki karakter yang kuat dan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Itu peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 012 Samarinda Kota berjalan dengan baik. Kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya peran manajerial dengan baik, yaitu dengan melakukan tindakan manajemen secara langsung kegiatan mulai dari manajemen waktu, manajemen administrasi, pengelolaan peraturan dan regulasi sekolah. Kepala sekolah sebagai manajemen melibatkan unsur organisasi sekolah mulai dari guru kepada pemimpin lainnya dalam mengambil dan mengambil keputusan. Hal ini tercermin dalam susunan kegiatan yang dipimpin oleh kepala

sekolah dan melibatkan staf atau berhenti di bawahnya, termasuk guru dalam menunjang kinerjanya.

Penelitian lainnya oleh Satria Sodikin, Faridi, Umiarso, (2023). Hasil dari penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah RA sebagai manajer dalam meningkatkatkan profesionalitas guru dilakukan dengan beberapa hal. Pertama, Strategi kepala sekolah RA sebagai manajer untuk peningkatan profesionalitas guru di RA Al-Amin Kakiang Sumbawa, yaitu dengan: perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, penilaian, evaluasi, dan apresiasi guru. Kedua, Upaya Kepala sekolah RA Al-Amin Kakiang Sumbawa dalam peningkatan profesionalitas guru yaitu: pendelegasian guru dalam kegiatan IGRA, workshop, pendidikan dan pelatihan bagi guru. RA Al-Amin Kakiang Sumbawa telah mengimplementasikan langkah-langkah tersebut dalam rangkat meningkatkan profesionalitas guru.

Didukung juga oleh Putri Darsiana, et al. (2023) Sebagai pemimpinan pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggungjawab yang cukup berat. Keefektifan kepala sekolah dalam menerapkan fungsifungsi manajemen adalah ketepatan penerapan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian serta pendayagunaan seluruh sumber sumber pendidikan baik ketenagaan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi secara optimal, yaitu menunjukkan sejauh mana kepala sekolah melaksanakan tugas pokoknya secara baik dan benar untuk mencapai tujuan. Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya. Keefektifan guru dalam melaksanakan fungsinya, adalah guru yang efektif; 1) memiliki pribadi kooperatif, daya tarik penampilan, minat besar, pertimbangan dan

kepemimpinan, 2) menguasai metode mengajar yang baik, 3) memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, 4) menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

4.2.2 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Memberdayakan Guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Kegiatan supervisi dilakukan dengan kolaborasi tim antara supervisor dan guru yang disupervisi, sehingga membentuk kerja sama yang baik dengan penuh keharmonisan. Pada hasilnya akan menimbulkan kesadaran, inisiatif dan kreatif personel sekolah, bukan atas keterpaksaan dalam mengembangkan potensi profesi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selebihnya, dengan adanya supervisi pendidikan, situasi belajar akan berkembang menjadi lebih baik. Supervisi penting untuk diberikan kepada guru, agar dapat membantunya. Peran kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan mampu menghasilkan proses karena supervisor salah satu bentuk kegiatan evaluasi. Di jelaskan oleh Marlina, Ratna Mardiana, Muliana S., Lilik H., (2024) melalui evaluasi menentukan suatu nilai berdasarkan kriteria tertentu (peraturan, tindakan, keputusan, kinerja, proses,orang, objek dan lain-lain). Didukung juga oleh Magdalena, dkk dalam Marlina, Dkk (2024) menentukan nilai sesuatu dengan membandingkannya dengan kriteria,penilai dapat membandingkan langsung dengan kriteria umum, dan ia juga dapat mengukur sesuatu yang akan dinilai kemudian membandingkannya dengan kriteria tertentu.

Berdasarkan hasil data tersebut diketahui bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor menggunakan pendekatan langsung untuk mengetahui permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh masing – masing guru. Seperti yang dijelaskan oleh Sehartian dalam yulianto (2023) pendekatan langsung (direktif) ini berdasarkan

pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari reflex, yaitu respons terhadap rangsangan/stimulus. Oleh karena guru ini mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan atau hukuman. Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor dengan menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolok ukur, menguatkan. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan; 3) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

Menurut Amini, et al (2021) Untuk setiap kegiatan supervisi pengajaran yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan melekat pada diri seorang pemimpin demi kemajuan pendidikan diorgansisasi pendidikan yang dipimpinnya.

Hasil penelitian Azizah, Kuni (2022) Guru yang profesioal tidak terlepas dari peranan seorang kepala sekolah sebagai supervisor. Seorang supervisor harus bisa membina, memberikan arahan dan memotivasi para guru, perilaku supervisor ini yang dapat membentuk kompetensi guru menjadi guru yang lebih professional. Metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan atau studi literature dengan mengumpulkan data dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan perilaku supervisor dalam membentuk kompetensi profesionalisme guru.

Sahnaz Salsabila (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Ardaniah sudah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Kepala sekolah menerapkan beberapa peraturan dan kegiatan untuk mendukung kinerja guru diantaranya mengirim para guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan mendatangkan para tutor kesekolah, memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru pada proporsi yang sesuai dengan bidangnya dan mengadakan rapat guru setiap semester untuk mengevaluasi kinerja guru.Pelaksanaan supervisis akademik di SMP IT memiliki hambatan yakni keterbatasan waktu kepala sekolah untuk mensupervisi guru – guru yang jumlahnya sangat banyak, kurangnya guru senior/ sejawat untuk membantu kepala sekolah pada pelaksanaan supervisi akademik, kurangnya dana dalam RAPBS untuk pelaksaan supervisi akademik dan masih ada guru yang tidak memahami tujuan supervisi akademik, sehingga tidak jarang ditemui guru yang mau di supervisi tidak hadir disekolah pada jadwal pelaksanaan supervisi.

Didukung oleh A'an Yusuf Khunaifi, Tri Adi Setiawa (2024) Kepala sekolah sebagai penanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah harus mampu menyelesaikan tugasnya. Tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengawasi, dan mengevaluasi semua kegiatan pembelajaran di sekolah harus berada di bawah lingkup prinsip..Untuk tercapainya tujuan diatas, peneliti disini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Subjek informan yang terlibat dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah dan sebagian para guru. Metode pengumpulan datanya yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, pengumpulan informasi dan

penarikan kesimpulan.Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Kepala sekolah melakukan perencanaan sebelum melakukan supervisi; (2) Kepala sekolah melakukan supervisi setiap saat, yaitu dengan mengontrol dan memantau dari CCTV, kunjungan dikelas. (3) Kepala sekolah mengevaluasi dan menindak lanjuti bagi guru-guru yang kurang maksimal dan memenuhi standar profesional guru.

Sebagaimana Indri Febrianti, et. al. (2023). Menunjukkan hasil penelitian hasil dan pembahasan yang telah diperoleh, maka peneliti menyimpulkan supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru dan murid untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar demi mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh besar kepada kinerja mengajar guru dan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kemampuan, iklim sekolah, pengembangan profesi, dan sebagainya. Dalam melaksanakan kegiatan program supervisi diperlukan adanya teknik supervisi untuk mendukung kinerja. pembelajaran supervisi pendidikan. Teknik supervisi pendidikan merupakan alat yang digunakan oleh supervisor untuk mencapai tujuan supervisi itu sendiri yang pada akhirnya dapat melakukan perbaikan pengajaran yang sesuai dengan situasi dan kondisi pengajar dan kepala sekolah.

4.2.3 Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Memberdayakan Guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah

Dalam membangun semangat kerja di sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori beranggapan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Karena dalam bekerja jika tidak ada sebuah motivasi dari dalam diri maupun dari luar seseorang itu akan mengakibatkan seseorang malas dalam melakukan hal apa pun sehingga pekerjaannya pun akan mengalami ketidakpuasan. Untuk mewujudkan semangat tersebut maka kepala sekolah harus memiliki peran sebagai motivator yang sangat tinggi, sehingga bisa membuat para guru dan pegwai merasakan kenyamanan, kesenangan, ketenangan serta hubungan yang harmonis terhadap pemimpinnya.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa kepala sekolah sebagai motivator yang menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman dalam belajar mengajar ditambah dengan suasana kerja yang sangat menyenangkan dapat menambah nilai positif untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi guru. Hal tersebut tidak terlepas pada usaha kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan atau memahami kondisi para tenaga kerjanya. Temuan kedua kepala sekolah memberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan dan perhatian kepala sekolah terhadap prestasi kerja para guru sebagai bentuk kebijakaan kepala sekolah. Daryanto, (2017) Adapun kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru meliputi kegiatan, asesmen kebutuhan, identifikasi sumber gagasan kebijakan, dan penentuan tujuan kebijakan. Perencanaan pembelajaran di SMA Negeri 3 Medan dilakukan melalui proses berfikir sistematis dan analitis yang

meliputi proses identifikasi kebutuhan (needs assessment), dan penentuan tujuan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan visi SMA Negeri 3 Medan.

Sebagaimana Wahjosumidjo dalam Andriyani dalam Azlinda (2024) menjelaskan bahwa peran kepala sekolah dalam menyelenggarakan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan, yaitu: (1) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, dan (2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Didukung oleh Yovani R., et al (2023) Didukung juga oleh Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan secara efektif. Hal ini dibuktikan berdasarkan wawancara dan observasi bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan teori manajemen pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2011), Risdiyati (2012) dan P. Siagian (1985). Hasil angket juga menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berjalan efektif dimana: (1) hasil evaluasi berdasarkan reaksi menunjukkan bahwa 60,74% peserta pelatihan menyatakan puas dan sangat puas terhadap pelaksanaan pelatihan, dan (2) hasil evaluasi berdasarkan jenjang pembelajaran menunjukkan terjadi peningkatan pengetahuan rata-rata sebesar 32,14 poin.

Hasil penelitian Prihatinni, et al (2023). bahwa Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H1 diterima), Kompetensi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H2 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H3 diterima), Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Didukung oleh penelitian Sripurwati. Et al. (2024). Menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran kunci dalam tiga aspek utama: pembinaan profesional, pemantauan kinerja, dan pemberian umpan balik. Kepala sekolah secara aktif melakukan pembinaan melalui pelatihan dan diskusi kelompok yang efektif, yang berdampak positif terhadap pengembangan kompetensi dan rasa percaya diri guru. Melalui pemantauan langsung di kelas, kepala sekolah juga membantu guru memahami area yang perlu ditingkatkan dalam pengajaran. Selain itu, umpan balik yang konstruktif dan spesifik memberikan panduan yang jelas bagi guru untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

BAB 5

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sebagaimana hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Kepala sekolah sebagai manajer dalam memberdayakan guru UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah dengan cara melakukan perencanaan analisis kebutuhan guru seperti menyediakan sumber belajar, memastikan fasilitas terjamin untuk menunjang pembelajaran, mengatur suasana kerja agar terasa nyaman dan kondusif.

5.1.2 Kepala sekolah sebagai Supervisor dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori 15 Kabupaten Tapanuli Tengah melalui: perencanaan, memastikan guru dalam memahami tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) untuk masing-masing bidang, membentuk tim pengembang kurikulum (TPK), menyusun program sekolah untuk satu tahun ke depan, memberikan penilaian kinerja guru.

5.1.3 Kepala sekolah sebagai motivator dalam memberdayakan guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah dengan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada para guru yang berprestasi dan mememiliki kinerja yang baik, memastikan kedisiplinan guru, memberi kesempatan untuk mengikuti seminar dan KKG, menyarankan guru untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi dan

membangun komunikasi dua arah kepada para guru.

5.2 Implikasi

5.2.1 Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah melakukan pembinaan pembinaan secara konsistensi terhadap seluruh aktifitas guru dalam menjalankan tugasnya mengajar dapat meningkatkan kinerja terhadap profesinya. Pembinaan berupa akademik maupun non akademik merupakan kebutuhan dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.

5.3.1 Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah melakukan penilaian atau supervisor dengan melakukan pendekatan langsung dengan memiliki solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh guru sehingga tidak menjadi penghambat pada kemajuan pendidikan di sekolah tersebut.

5.3.2 Kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah memberikan apresiasi kepada gur sehingga guru sadar menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk tupoksinya seperti mengelola kelas dan menyelenggarakan kegiatan kelas. Selain itu kurangnya motivasi kepala sekolah membuat guru malas untuk belajar agar kompetensinya semakin terasa.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi Kepala Sekolah

Hendaknya kepala sekolah UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah harus dapat berfungsi sebagai manajer dan supervisor dan

motivator harus dapat menjalankan seluruh prinsip *POAC*, yaitu *Planning*, *Organizing*,*Actuating* dan *Controling*. Artinya kepala sekolah atau supervisor tidak saja hanya berperan mengawasi dan membina namun mampu memotivasi guru untuk dapat merencanakan dan mengorganisasikan kelas yang menjadi tanggungjawabnya.

5.3 2 Bagi Guru-Guru

Kepada guru di UPTD SD Negeri 158055 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah hendaknya dapat meningkatkan kemampuannya dalam mendidik. Seluruh tugas pokok dan fungsi serta kompetensi guru harus dapat diaktualisasikan didalam kelas. Dan guru harus leluasa untuk dikoreksi, diawasi dan dievaluasi. Karena sesungguhnya hal tersebut dapat meningkatkan keprofesionalan dan mutu pendidikan di sekolah.

5.3.3 Bagi Pembaca

Memberikan informasi penelitian yang terbaru kepada para pembaca sehingga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian dan dikembangkan. Selain itu para membaca menjadikan sebagai informasi yang menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

A'an Yusuf Khunaifi, Tri Adi Setiawa. 2024, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Islam Ma'arif An Nahar.* Jurnal OieM Vol 5 (1)

Afni H., Emilda S., & Salim A., 2023, *Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi Covid-19 (Studi di SD Al Hidayah Medan).* Cendikia : Media Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 13 (3)

Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri. 2021, *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar* . Jurnal Pendidikan Tambusai Vol 5 (3)

Amini, Sri Kesumawaty, Salim Aktar. 2021, *Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*, Jurnal edumaspul Vol 5 (2)

Ariyant, M Syahru Assabana, Suklani, Moh Ahsan, 2023, *Dampak Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar Pendidik Di Smait Al Multazam 2 Linggajati Kkuningan.* Jurnal ilmu sosial, pendidikan dan humaniora vol 2 (1)

As'ad, M. 2021, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Edisi Keempat.

Azizah, P, Kuni . et al. 2022, *Perilaku Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membentuk Kompetensi Profesionalisme Guru*). Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Vol 4 (1)

Hadliroh, Haryanto, Noor Miyono, 2024, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Di Smp N 1 Kajen Kabupaten Pekalongan,* Jurnal Ilmiah PGSD, Vol 10 (1)

Hamzah B. Uno. 2022, *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM: Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, Menarik.* Jakarta: PT BumiAksara.

Handi Darmawan, Nawawi. 2020, Pengembangan media pembelajaran interaktif dan lembar kerja siswa pada materi virus. Pendidikan Biologi, IKIP PGRI Pontianak

Henry Simamora, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Indri Febrianti, et. al. 2023. *Manajemen Dan Teknik Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Program Supervisi Di Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID) Vol. 5 (1)

Kayamuddin Saragih, Elfrianto, Sri Nurabdiah Pratiwi, 2023, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kualitas Kerja Guru Di Smk Perguruan Al Washliyah Petumbukan Deli Serdang***.** MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial, Vol 7 (1)

Khairuddin Hasni. 2020, *Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Swasta Secundur Aceh Tamiang*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT), Vol 1 (1)

Lambok H., S., Emilda S., Indra P., 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru*. Jurnal JMP DMT Vol 4 (2)

Masitoh N., Indra P., & Emilda S., 2023, *Manajemen Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Keunggulan Sekolah Di SMA Negeri 1 Panyabungan.* Jurnal pendidikan dan Ilmu Sosila Vol 9 (2)

Mesty H.,G., Sri N., P., Indra Prasetia. 2021. *Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Mutu Pendidikan Dengan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Di Sd Swasta Parulian 2 Kecamatan Tegal Sari Mandala Ii. Jurnal* Guru Kita Vol 6 (1)

Munawir, Amirah Y., Ahmad J., W., 2023, *Memahami Penilaian Kinerja Guru*. Jurnal ilmiah profesi pendidikan Vol 8 (1)

Nur Illahi, 2020, *Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial***,** Jurnal Asy- Syukriyyah Vol 2 (1)

Nurhayati, N., et al, 2022, *Kinerja Kepala Sekolah Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial Vol. 3 (2)

Nursalam. 2022. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis, Pedoman. Skripsi,* Tesis, dan Instrumen. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika

Peraturan Mentri pendidikan Nasional Nomor 16 tahun, 2007

Permendikna Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

Prasetia, I, 2022, *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*, Medan : UMSU Press.

Prasetia, I., Milfayetty, S., Dewi, R. 2020, *The Effect of Transformational Leadership Transformational and Academic Optimism Culture on Theacer Empowerment and Motivation Along Its Impact on The Effectiveness of Medan State Junior High School.* IJLRES - International Journal on Language, Research and Education Studies, Vol 2 (2)

Putri Darsiana, et al. 2023, *Peran Kepala Sekolah Dalam Melakukan Manajemen Pengembangan Sekolah*. Jurnal Satya-Sastraharing: Vol. 7 (1)

Purwanto, Ngalim, 2021, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P, 2022, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo*, Jakarta: Nitisemito, S, Alex.

Rusnita S., Indra P., 2024, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang,* Jurnal Edutech Vol 5 (2)

Sanjani, Maulana Akbar, 2020, *Tugas dan peranan guru dalam proses peningkatan belajar mengajar.* Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan Vol.6 (1)

Sari, D., P., Amini, & Sulasmi, E., 2022. *Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan.* Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK), Vol 4 (6)

Satria Sodikin, Faridi, Umiarso, (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah RA. Al-Amin Kakiang, Kab. Sumbawa, NTB). Jurnal Ilmiah profesi Pendidikan Vol 8 (3)

Sistem pendidikan Nasional pasal 40 ayat 2 UU Nomor 20 tahun 2003

Shahnaz Salsabila Saifani, et al. 2022, *Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Guru.* Jurnal Jurnal Syntax Transformation Vol 3 (6)

Sripurwati. Et al. (2024). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SDN 2 Pengkolrejo.* Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 (4,)

Sulasmi, E, 2021, *Manajemen dan Kepemimpinan,* Depok: Rajawali Persada

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 20

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan, diakses pada tanggal 13 Maret 2020

Usman, Moh.Uzer. 2020. *Menjadi Guru profesional*. Bandung, PT. Remaja

Wahyu Prasetyo,Yohana Setiawan, 2021, *Evaluasi Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Guru Pada Guru Kelas Di SD Negeri Randuacir 02*, Jurnl Edumaapul Vol 5 (1)

Waladun S., Syarifah Y., Emilda S., & Indra P., 2023, *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Berbasis Islam (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Islam*. Jurnal EduTech Vol. 9 (1)

Yanti E., S., & Indra P., 2023, *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi,* Jurnal Pendidikan dasar, menengah dan tinggi, vol 4 (1)

Yulia, H., et al., 2022, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SD Negeri 012 Samarinda Kota*. Attractive: Innovative Education Journal, 4(3).

Zulti, Sri N.,P., & Emilda S., 2022. *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subulussalam*. Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol 4 (6)

Lampiran 1

HASIL WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

KODE : 01 / KS/ WW/ RUKEP

TANGGAL : 10 ASGUSTUS 2024

LOKASI ; RUANGAN KEPALA SEKOLAH

OBSR : DLM

P	: Bagaimana peran bapak sebagai manajer dalam membantu tupoksi guru ?
KS	: pertama diawal saya mempersiapkan wacana dan perencanaan alokasi SDM atau guru, sesuai dengan bidang masing – masing, lalu membuat struktur kerja yang di kuasai.
P	: apa yang bapak lakukan untuk tahap awalnya?
Ks	: mengumpulkan semua yang terlibat seperti guru dan pegawai
P	: apa saja agendanya pak ?
Ks	: jumlah guru, jumlah siswa, kelas yang akan digunakan dan susunan jadwal mata pelajaran
P	: sebagai manajer atau yang mengelolah apakah bapak sudah melakukannya sesuai dengan yang direncanakan?
Ks	: tidak semuanya buk, hanya beberapa saja
P	: Dalam memembantu tupoksi guru yang berhubungan dengan profesionalisme guru, Bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkanya?
Ks	: saya mengelompokkan tenaga pendidik sesuai dengan kemampuannya. Jika masih ada guru yang memiliki kemampuan kerja rendah, maka perlu adanya penerapan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan dan diklat.
P	: Bagaiamana cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja kepada guru agar tupoksi nya berhasil dengan baik ?
Ks	:Dalam memberikan pengarahan kepada guru, saya menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bidang masing-masing agar mudah mengontrol kinerja guru. Adapun prosesnya yaitu dengan mengundang guru untuk hadir dalam rapat pembagian tugas secara bersama-sama guru mengajukan usul terhadap mata pelajaran dan pengajarannya.
P	: Bagaiamana cara kepala sekolah memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja guru ?

Ks ; saya selalu meberikan apresiasi bagi guru dan staf yang memiliki prestasi kerja, meskipun untuk saat ini belum dalam bentuk materi masih dalam bentuk motivasi lisan. Motivasi lisan ini dapat dilakukan dalam bentuk sanjungan dan ucapan terimakasih ketika seluruh guru dan staf mencari keberhasilan kerja.

P : tupoksi guru tidak terlepas dari keterlibatan siswa, bagaimana bentuk pembinaan kepala sekolah kepada siswa dalam meningkatkan prestasi siswa melalui tupoksinya?

Ks : Dalam membina peserta didik di sekolah, ada kegiatan ekstrakulikuler yang juga dapat membantu mengembangkan bakat dan minat siswa, adapun kegiatan ektrakulikuler yang diadakan di sekolah yaitu dokter kecil dan pramuka.

P : Bagaiamana kepala sekolah mengatur siswa agar kualitas pembelajarannya dapat terwujud

Ks : Di sekolah kami sudah menyediakan buku tata tertib untuk setiap siswanya, bagi siswa yang melanggar peraturan akan diberikan point dan dicatat di buku tata tertib tersebut

P : setelah itu kegiatan apa yang dilakukan oleh bapak sebagai kepala sekolah untuk tetap bisa mengelola sekolah ini dengan baik ?

Ks : melakukan apa yang mendukung kemajuan pendidikan ini. Terutama guru menjalankan tupoksinya masing – masing.

P : jika ada guru yang tidak menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu apa yang bapak lakukan?

Ks : awalnya di anggap kelalaian saja, namuan jika sudah terjadi beberapa kali maka akan ditindak lanjuti

KODE : 02 / KS/ WW/ RUKEP

TANGGAL : 1 SEPTEMBER 2024

LOKASI ; RUANGAN KEPALA SEKOLAH

OBSR : DLM

P : sebagai seorng kepala sekolah, memiliki peran sebagai supervisi Bagaimana strategi bapak menjalankannya?

Ks : saya bekerjasama dengan tim pengembang kurikulm dan pengawai untuk melakukan kegiatan supervisi, seperti dilapangan dan diluar kelas.

P ; kegiatan awal yang pertama kali sebelum pelaksanaan supervisi?

Ks : kami menentukan jadwal dulu, setelahnya mengumumkan apa yang akan dipersiapkan sehingga memudahakan guru untuk di supervisi. Lainnya guru akan di bantu oleh operator kita jika ada yang dibutuhkan

P : sebagai supervisor apakah bapak memberikan solusi setelah di lakukannya penilaian?

Ks ; ya, tentu saja, seperti contohnya menyediakan ruang diskusi sesama guru, adanya KKG perbidang studi dan pelaksanaan pelatihan dan training.

P ; apa keungtungan bapak berperan sebagai supervior bagi guru?

Ks ; perlu diketahui buk, saya melakukan supervisi bukan melihat kekurangan guru dan kelebihan guru. Namun memberikan waktu bagi mereka untuk lebih terbuka masalah apa yang sedang dihadapi. Dan itu lah saya menggunakan pendekatan directif atau langsung.

P ; untuk mendukung kegiatan bagaimana strategi kepala sekolah dalam perencanaan sarana dan prasarana ?

Ks ; Kinerja kepala sekolah dalam proses perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana ini diadakan di raker, dan dalam raker tersebut disusun anggaran kebutuhan pertahun khususnya untuk sarana dan prasarana pendidikan, dan umumnya untuk anggaran yang lain, seperti kurikulum, kesiswaan dan lain sebagainya.

P ; Bagaiaman strategi kepala sekolah dalam pengadaan sarana dan prasarana

Ks : kepala sekolah dalam perencanaan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan yaitu dengan diskusi atau musyawarah bersama kepada dewan guru dan staf pendidikan, contohnya kepada guru bidang studi TIK, kira-kira peralatan apa saja yang dibutuhkan dalam praktek TIK.

Lampiran 2

HASIL WAWANCARA DENGAN GURU

KODE : 01/ GR/ WW/ Rugu

TANGGAL : 10 AGUSTUS 2024

LOKASI : RUANGAN GURU

OBSR : DLM

P : apakah bapak mengetahui tupoksi bapak sebagai guru?

G : ya buk, saya tahu

P : Apakah bapak selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar?

G : Tentu saja. Saya membuat RPP dengan rambu-rambu yang sudah diberikan oleh Dinas. Memang saya tidak membuatnya setiap kali saya akan bertatap muka dengan murid, tetapi saya membuatnya untuk beberapa kali pertemuan dengan kompetensi dasar yang sama.

P : Bagaimana usaha bapak untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

G : Saya sering menggunakan media dan alat peraga agar siswa aktif dan tidak ramai sendiri. Kalau ada siswa yang ramai di kelas ya saya tegur.

P : Apakah bapak selalu menyediakan soal evaluasi untuk siswa tiap akhir kegiatan pembelajaran?

G : Iya, saya membuatnya sesuai yang ada dalam RPP yang telah saya buat.

P : Apakah bapak selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?

G : Seperti yang sudah saya katakan sebelumnya, saya menggunakan media agar siswa aktif.

P : Apakah Ibu selalu menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran?

G : Tergantung dari materi pembelajarannya kalau sekiranya diperlukan saya menggunakannya.

P : Apakah yang Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

G : Saya menegurnya, kalau masih ramai saya beri dia peringatan untuk belajar di luar.

P : Bagaimana Ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?

G : Saya sering menggunakan media pembelajaran, melakukan tanya jawab dengan siswa dan mempersilahkan siswa untuk berdiskusi.

KODE : 02/ GR/ WW/ Rugu

TANGGAL : 10 AGUSTUS 2024

LOKASI : RUANGAN GURU

OBSR : DLM

P : Apakah Ibu mengampu ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat siswa?

G : Saya mengampu ekstrakurikuler kaligrafi bekerjasama dengan tentor yang telah sekolah tunjuk.

P : Apakah ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa?

G : Tentu saja saya pertimbangkan. Itu sangat penting karena menyangkut ketepatan materi dan kesesuaian materi untuk anak didik saya.

P :Bagaimana kiat ibu untuk mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas?

G : Saya sering membaca buku lain yang sekiranya sesuai dengan materi pembelajaran yang akan saya berikan pada siswa ketika saya merencanakan pembelajaran.

P : Apakah acuan yang ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran?

G : Saya bersama teman-teman dalam menyusun kurikulum yang di dalamnya terdapat materi pembelajaran selalu mengacu pada SKKD yang telah ada.

P : Bagaimana Ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas?

G : Setelah saya bersama dengan sesama guru menyusun kurikulum, saya biasanya mengidentifikasi materi pembelajaran dengan mempertimbangkan tingkat kerumitan, kekomplekan, dan sesuai tidaknya dengan lingkungan tempat tinggal siswa.

P : Apakah kriteria materi materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ibu?

G : Untuk materi kelas 2 saya memilih materi yang masih sederhana dan sesuai dengan tingkat kemampuan siswa.

P : Apa sajakah sumber pembelajaran yang ibu gunakan dalam mengajar?

G : Saya sering menggunakan buku referensi, lingkungan sekolah, dan alat peraga yang saya gunakan

P : setelah semua pembeljaaran dilaksanakan apakah kepala sekola melakukan penilaian ?

G : ya buk, kegiatan tersebut dilakuakan melalui supervisi

P : bagaimana kepala sekolah melakukan kegiatan tersebut?

G : dengan membuat jadwal masing – masing guru bekerja sama dengan pengawas lainnya. Dan jadwal masing – masing guru akan terpampang serta kami bisa mempersiapkan kebutuhan supervisi

P : apakah kepala sekolah memberikan motivasi untuk guru yang tidak siap disupervisi ?

G : ya buk , seperti saya kemaren di berikan wejangan dan motivasi agar lebih banyak mencari sumber belajar.

P ; bagaimana sikap kepala sekolah pada saat memberikan motivasi kepada para guru?

G : kami antusias buk, artinya kami merasa di perdulikan dan diperhatikan.

KODE : 03/ GR/ WW/ Rugu

TANGGAL : 19 AGUSTUS 2024

LOKASI : MEJA PIKET

OBSR : DLM

P : Apakah Ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar?

G : Ya, saya membuat RPP sebelum saya mengajar.

P : Bagaimana usaha Ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

G : Saya menggunakan penghargaan bagi siswa yang aktif dan teguran bagi siswa yang kurang tertib.

P : Apakah Ibu selalu menyediakan soal evaluasi untuk siswa tiap akhir kegiatan pembelajaran?

G : Ya, saya membuatnya, kadang pilihan ganda, kadang essai tergantung dari tujuan pembelajarannya.

P : Apakah Ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?

G : Ya, kadang saya menggunakan gambar yang sesuai pembelajaran yang ada di sekolah.

P : Apakah Ibu selalu menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran?

G : Saya sering menggunakannya, seperti globe, torso, dan bagian tubuh manusia yang telah ada di sekolah. Kalau di sekolah tidak ada, saya sering membawa sendiri dari rumah.

P : Apakah yang Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

G : Sering siswa saya tegur dan mereka sudah memiliki kesadaran untuk tertib kembali.

P : Bagaimana Ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?

G : Saya menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti, diskusi, tanya jawab sering saya gunakan agar siswa aktif.

P : Apakah Ibu mengampu ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat siswa?

G : Saya bekerjasama denga Ibu PJOK untuk mengampu ekstrakurikuler olah raga dan pramuka

P : Apakah Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa?

G : Iya, itu sangat diperlukan agar siswa merasa tertarik dan tidak bingung saat mempelajari materi.

P : Bagaimana kiat Ibu untuk mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas?

G : Saya sering menggunakan variasi tempat belajar agar siswa dapat mengembangkan materi sendiri. Contohnya di perpustakaan mencari buku yang relevan.

P : Apakah acuan yang Ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran?

G : Saya bersama tim penyusun kurikulum menggunakan SKKD yang sudah ada.

P : Bagaimana Ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas?

G : Ya saya susun berdasarkan tujuan pembelajaran yang ada.

P : Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas Ibu?

G : Kriteria kalau sekiranya materi itu sesuai dengan tujuan pembelajaran dan tingkat kemampuan siswa ya saya pakai.

P : Apa sajakah sumber pembelajaran yang Ibu gunakan dalam mengajar?

G : Saya sering menggunakan buku pegangan, kadang saya ambil dari internet, kadang kalau di lingkungan sekitar tersedia ya saya gunakan.

KODE : 04 GR/ WW/ Rugu

TANGGAL : 19 AGUSTUS 2024

LOKASI ; MEJA PIKET

OBSR : DLM

P	: Apakah Ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar?
G	: Tentu. RPP sekarang terkumpul di arsip sekolah.
P	: Bagaimana usaha Ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung?
G	: Kalau ada siswa yang ramai saya tegur biasanya buk.
P	: Apakah Ibu selalu menyediakan soal evaluasi untuk siswa tiap akhir kegiatan pembelajaran?
G	: Ya, kadang soal itu saya buat sendiri, kadang kalau di buku ada dan sesuai dengan tujuan pembelajaran saya pakai.
P	: Apakah Ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?
G	: Ya. Saya sering menggunakan media yang ada di sekolah maupun saya bawa sendiri dari rumah.
P	: Apakah Ibu selalu menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran?
G	: Iya. Saya menggunakan alat peraga peta, globe, dan yang lain. Untuk alat peraga kebetulan di sekolah ini bisa dibilang lengkap.
P	: Apakah yang Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?
G	: Sering saya tegur atau saya beri tugas tambahan.
P	: Bagaimana Ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?
G	: Saya kadang menggunakan selingan berupa tebak-tebakan tentang materi dan kadang menggunakan metode yang dapat membuat siswa aktif, misal diskusi mengenai sebuah kasus aktual.
P	: Apakah Ibu mengampu ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat siswa?
G	: Saya mengurusi ekstra pramuka.

P : Apakah Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa?

G : Iya buk. Saya dan teman-teman guru lain selalu menggunakan kriteria itu untuk menyusun materi.

P : Bagaimana kiat Ibu untuk mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas?

G : Saya sering menggunakan buku referensi, kadang kasus yang di televisi sedang ramai saya angkat menjadi materi pembelajaran, tentunya yang sesuai dengan tujuan pembelajaran

. P : Apakah acuan yang Ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran?

G : Di kurikulum sudah ada materi yang harus saya gunakan, tetapi kadang saya modifikasi dengan menambahkan materi yang sesuai dengan lingkungan tempat tinggal siswa.

P : Bagaimana Ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas?

G : Saya susun dengan mempertimbangkan keefektifan mencapai tujuan pembelajaran buk .

P : Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas Ibu?

G : Ya jika materi itu cocok untuk anak didik saya dan sesuai tujuan saya gunakan.

P : Apa sajakah sumber pembelajaran yang Ibu gunakan dalam mengajar?

G : Saya menggunakan buku referensi, buku dari perpustakaan dan fasilitas yang ada di sekolah.

Lampiran dokumentasi

HASIL DOKUMENTASI

No	Kode	Hasil dokumentasi Dan keterangan
	Dok/ KANTOR KEPALA SEKOLAH/KS /DLSM	Dengan Kepala Sekolah melakukan Wawancara
	Dok/ KANTOR KEPALA SEKOLAH/KS /DLSM	Sedang foro bersama dengan kepala sekolah

3 Dok/01/KANTOR GR/ DLSM

Berkenalan dengan guru

4 Dok/02/RG/ DLSM

Foto dengan pejabat sekolah

5

Dengan guru bidang studi keagamaan

6

Dengan guru wali kelas I dan II

7		 Berkenalan dengan siswa
8	Kode / TU / 30 agustsu 2024	 Dengan tata usaha pada saat peneliti meminta data penelitian

9 Kode/ Rpus/ 30 agustus 2024

Peneliti diruang perpustakaan

10

Peneliti di depan lorong lokasi penelitian

11 Kode / PGWS / 30 agustus 2024

Dengan pengawas sekolah

Lampiran

Lampiran : KEPUTUSAN KEPALA SD NEGERI NO. 158055 PINANGSORI 15

Nomor : 421.2 / / SD / 2024

Tanggal : 15 Juli 2024

Tentang : PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR

Tahun Pelajaran : 2024 / 2025

Semester : I – II

NO	NAMA GURU / NIP	GOL / RUANG	JABATAN GURU	JENIS GURU	TUGAS MENGAJAR	JLH JAM	KET
1	PARULIAN DONGORAN,S.Pd.SD NIP. 198107052005021001	III/D	Guru Muda	Kepala Sekolah	Kls II,IV,VI	6	
2	RENTA TAMBA,AM.Pd NIP. 196502021986042001	IV/A	Pembina	Wali Kelas	Kls V	25	
3	MESTIKA PANE,S.Pd NIP. 196509241994012001	IV/A	Pembina	Wali Kelas	Kls IV	25	
4	ROYANI TARIHORAN,S.Pd NIP. 196812282008012003	III/C	Penata Muda	Wali Kelas	Kls VI-A	25	
5	SURYANI BERNADETTA SIMATUPANG,S.Ag NI PPPK. 198604102022212022	IX	Penata Muda	Guru Agama Katholik	Kls I - VI	28	
6	MADDALENA PASARIBU,S.Pd NI PPPK. 199108102023212015	IX	GTT	Guru Ag. Kristen	Kls I,II,IV,V,VI	24	
7	RIFENA GULO,S.Pd	-	GTT	Wali Kelas	Kls - I	24	

8	NOATO HAREFA,S.Pd	-	GTT	Wali Kelas	VI-B	24	
9	RIZKI MAIMUNAH LUBIS,S.Pd.I	-	GTT	Guru Ag. Islam	Kls IV-VI	16	
10	MASTIALAM RAMBE,S.Pd.I	-	GTT	Guru Ag. Islam	Kls I-III	12	
11	FAJAR SIDDIK MARBUN,S.Pd	-	GTT	Wali Kelas	Kls III	24	
12	BUNGANIAWATI HABEAHAN,S.Pd	-	GTT	Guru Ag. Kristen	Kls III	4	
13	INDRA PILIANTI DONGORAN,S.T	-	GTT	Tendik	-	-	

Pinangsori, 15 Juli 2024

Kepala Sekolah SDN 158055 Pinangsori 15

PARULIAN DONGORAN,S.Pd.SD

NIP.198107052005021001

PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH
DINAS PENDIDIKAN UPTD.SD NEGERI NO. 158055
PINANGSORI 15 KECAMATAN
PINANGSORI

KEPUTUSAN KEPALA SD NEGERI

No. 158055 PINANGSORI 15 Nomor : 421. 2 / / SDN / 2024

TENTANG TAHUN PELAJARAN: 2024 / 2025

SEMESTER: I / II

Menimbang : Bahwa dalam rangka memperlancar pelaksanaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri No 158055 Pinnagsori 15 perlu menetapkan.

Pembagian

Tugas Guru.

Mengingat :

1. Undang – Undang Nomor : 2 Uahun 1989
2. Peraturan Pemerintah Tahun 1980
3. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 84/1985
4. Surat Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Administrasi Negara Nomor : 0433 / P / 1993 Nomor : 25b tahun 1993

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Pembagian tugas Guru dalam Kegiatan Proses Belajar Mengajar atau Bimbingan dan Konseling pada Tahun Pelajaran seperti tersebut pada lampiran I Keputusan ini

KEDUA :Menugaskan Guru untuk melaksanakan Tugas Bimbingan seperti tersebut pada

lampiran II Keputusan ini.

KETIGA :Masing – masing Guru melaporkan pelaksanaan tugas secara tertulis dan berkala kepada Kepala Sekolah.

KEEMPAT :Segala biaya yang timbul akibat pelaksanaan keputusan ini dibebankan kepada Anggaran yang sesuai.

Ditetapkan di : Pinangsori

Pada Tanggal : 15 Juli 2024

Kepala UPTD SDN 158055 Pinangsori 15

PARULIAN DONGORAN,S.Pd.SD

NIP. 198107052005021001

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah di Pandan
2. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Pinangsori
3. Pertinggal