

Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi

Andriani Hasibuan¹⁾, Emilda Sulasmi²⁾, Muhammad Isman³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Indonesia

Jl. Panglima Denai Medan No. 217

Email: andrianih103@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator pemimpin sekolah SDN 164519 Kota Tebing Tinggi, 2) mengetahui kinerja guru di SDN 164519, 3) mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 164519 Kota Tebing Tinggi. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskripsi. Adapun hasil penelitian menunjukkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 164519 dalam mengevaluasi guru secara kelompok kepala sekolah mengadakan forum silaturahmi para guru secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Peran kepala sekolah sebagai motivator memimpin sekolah SDN 164519 adalah melakukan pengaturan lingkungan fisik yang menyenangkan seperti saling sering bercerita dan berbagi. Selain itu kepala sekolah menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik agar berjalan dengan baik. Sikap Displin memberikan dorongan itu juga bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Memberikan penghargaan merupakan bentuk Kepemimpinan kepala sekolah yang dikaitkan dengan prestasi guru. Kepala Sekolah SD Negeri 164519 memimpin dengan penuh tanggung jawab, demokratis, memberikan pelayanan, ramah dan profesional. Selain itu Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 164519 yaitu memberi penghargaan, bimbingan dan pemahaman serta pelayanan terhadap guru dalam meningkatkan kerjanya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivator, Kinerja Guru

School Principle Leadership as a Motivator In Improving Teacher Performance at SD Negeri 164519 Tebing Tinggi City

Abstract

This research aims to 1) determine the role of the principal as a motivator for school leaders at SDN 164519 Kota Tebing Tinggi, 2) determine the performance of teachers at SDN 164519, 3) determine the role of the principal as a motivator in improving teacher performance at SDN 164519 Kota Tebing Tinggi. Qualitative research method with a description method approach. The results of the research show the role of the principal in improving teacher performance at SDN 164519 in evaluating teachers as a group. The principal holds a teacher friendly forum in turns every three months to coordinate and solve existing problems. The role of the principal as a motivator to lead the SDN 164519 school is to organize a pleasant physical environment such as frequently telling stories and sharing with each other. Apart from that, the school principal creates a harmonious working relationship with the teaching staff so that it runs well. The disciplined attitude that provides encouragement is also a form of motivation given by the school principal to improve teacher performance. Giving awards is a form of principal leadership that is linked to teacher achievement. The principal of SD Negeri 164519 leads responsibly, democratically, provides service, is friendly and professional. Apart from that, the role of the principal in improving the performance of teachers at SD Negeri 164519 is to provide appreciation, guidance and understanding as well as service to teachers in improving their performance.

Keywords: Leadership, Motivator, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan secara umum diartikan sebagai usaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi baik berupa potensi jasmani maupun potensi rohani pada suatu lingkungan masyarakat, sehingga pembangunan suatu bangsa dapat dilihat dari perkembangan pendidikannya. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah dijelaskan, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Lembaga utama di dalam pendidikan yaitu sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif yang mempunyai visi, misi, tujuan dan fungsi. Sekolah sebagai lembaga pendidikan

formal harus menyelenggarakan pendidikan dengan penuh tanggung jawab dan kedisiplinan untuk kemajuan pendidikan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peningkatan pendidikan khususnya pada ruang lingkup makro ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah, yang pemeran utama atau pelaksana utama dalam menjalankan manajemen adalah kepala sekolah yang dibantu oleh seluruh komunitasnya.

Berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas, seorang kepala sekolah harus memiliki beberapa macam kompetensi yang mendukung kepemimpinannya di sekolah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Setiap dimensi kompetensi dasar harus dimiliki seorang kepala sekolah atau madrasah.

Jenis-Jenis Kompetensi Kepala Sekolah Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah adalah Dimensi Kompetensi Kepribadian, Dimensi Kompetensi Manajerial, Dimensi Kompetensi Kewirausahaan, Dimensi Kompetensi Supervisi dan Dimensi Kompetensi Sosial. Kompetensi kepala sekolah ini mencakup berbagai aspek sikap seorang pemimpin dalam hal menjalankan tugas dan peran kepala sekolah sebagai pendidik dan pengelola pendidikan. Dengan kompetensi-kompetensi tersebut kepala sekolah dapat menjalankan kegiatan di lingkungan sekolah sesuai dengan tujuan sekolah yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga mutu pendidikan sekolah tersebut mengalami peningkatan tidak kemunduran.

Kepala sekolah merupakan sumber daya yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang mempunyai kompetensi tertentu dan dapat menjalankan tugas serta perannya sebagai seorang pemimpin atau kepala sekolah. Dalam pengembangan sekolah, kepala sekolah memiliki peran dan tugas yang sangat besar dalam rangka memajukan sekolah. Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan itu juga sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, serta motivator dan juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah dengan membangun semangat guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dengan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain dari sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya.

Peneliti melakukan observasi pada tanggal 12 Januari 2023 peneliti melihat beberapa kendala yang sekarang sering muncul dimana kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terdapat guru yang terlambat dan berbicara setelah pelajaran akan dimulai dan ini memakan waktu hingga 10 menit setelah bel berbunyi. SD Negeri 164519 sangat memperhatikan keadaan sekolah tentang disiplin. Selanjutnya, pengelolaan kepala sekolah mulai dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran, peningkatan kinerja dan kualitas guru serta staf, peningkatan kemampuan siswa di bidang akademik maupun non-akademik mencakup pengembangan minat, bakat siswa dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kegiatan yang ada di sekolah sangat kurang. Terlihat kepala sekolah SD Negeri 164519 merumuskan berbagai perencanaan untuk menunjang kegiatan manajerial kepala sekolah dalam hal pengembangan sekolah untuk mewujudkan sekolah yang lebih baik belum mendapatkan apresiasi yang baik dari guru, juga staf sekolah yang lain. Selain itu, fakta lain menyebutkan, banyak ditemukan permasalahan berupa prestasi belajar siswa rendah, rendahnya tingkat kedisiplinan guru di sekolah, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran relatif rendah, dan staf tata usaha yang lamban dalam melayani kebutuhan siswa. Masalah-masalah ini membuktikan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan staf masih kurang. Kepala sekolah harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan maksimal agar tujuan pendidikan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian. Pi, Tomagola. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Jorong Kabupaten Tanah Laut. Kepemimpinan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan kinerja karyawan sekolah harus memperhatikan kondisi kepemimpinan. Selain kepemimpinan, pemberian motivasi pun harus diperhatikan oleh sekolah sebagai balas jasa sekolah kepada para karyawan. Kepemimpinan merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan

kepada karyawan. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap sekolah.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Sudarwan Danim (2018: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Permasalahan-permasalahan pendidikan di lingkup makro tersebut menuntut adanya perbaikan, salah satunya yaitu sistem kepemimpinan kepala sekolah atau kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memimpin dan mengelola pendidikan di lingkup makro, sehingga perlu adanya kepemimpinan yang harus diterapkan dalam kepemimpinannya, karena pada saat ini banyak kepala sekolah yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara-cara yang masih konvensional tanpa adanya pembaharuan maupun kepemimpinan baru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, Untuk itu Kepala sekolah SD Negeri 164519 kurang mampu mengayomi dalam memanajerial agar lebih baik sehingga mengelola sekolah yang dipimpinnya kurang baik. Kemajuan perkembangan sekolah sangat dipengaruhi oleh pemimpin sekolah itu sendiri yaitu kepala sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah yang masih rendah dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan sekolah itu sendiri. permasalahan terkait ketidak disiplin guru, sehingga perlu adanya upaya peningkatan yang dilakuka kepala sekolah untuk memperbaiki perilaku indisipliner yang berdampak pada kualitas kinerja guru. Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam meningkatkan kinerja guru, seyogyanya kepemimpinan kepala sekolah mampu memposisikan diri sebagai seorang yang mempunyai pengaruh kepada para guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru sebagai jaminan kualitas pendidikan dan sejalan dengan visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai SD Negeri Kota 164519 Tebing Tinggi.

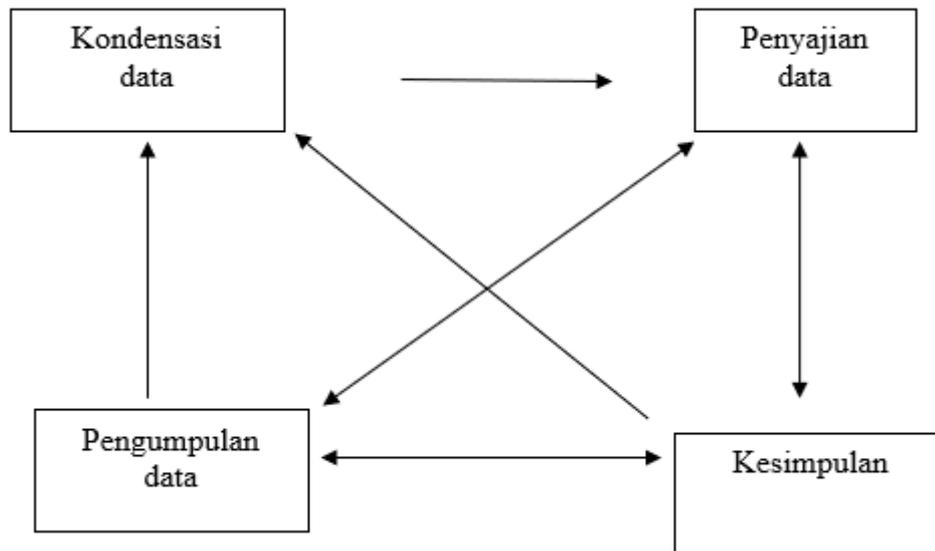
Permasalahan-permasalahan pendidikan di lingkup makro tersebut menuntut adanya perbaikan, salah satunya yaitu sistem kepemimpinan kepala sekolah atau kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memimpin dan mengelola pendidikan di lingkup makro, sehingga perlu adanya kepemimpinan yang harus diterapkan dalam kepemimpinannya, karena pada saat ini banyak kepala sekolah yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara-cara yang masih konvensional tanpa adanya pembaharuan maupun kepemimpinan baru dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan kepemimpinan dimaksudkan untuk mempermudah dan memperlancar jalannya program yang sudah direncanakan sebelumnya agar tujuan dari program tersebut dapat terwujud dan terlaksana sesuai yang diharapkan. Apabila kepala sekolah melaksanakan programnya tanpa menyusun kepemimpinan terlebih dahulu bukan berarti program yang direncanakan tidak dapat berjalan, akan tetapi dalam pencapaian tujuannya perlu waktu yang lebih lama dan hasilnya kurang maksimal, karena kepemimpinan merupakan pola kerja dari program yang telah dibuat dan telah dipikirkan baik dari segi baik dan buruknya.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah harus mampu menciptakan dan merancang berbagai program kegiatan untuk mengembangkan sekolah dengan melakukan kerjasama dengan berbagai pihak sekolah lainnya dan stakeholder sekolah lainnya. Program pengembangan sekolah direncanakan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan yang ada pada suatu sekolah.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Sugiarto (2019:22) studi kasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Subjek di dalam penelitian ini adalah peneliti dan yang menjadi objek penelitian adalah Kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar Negeri 164519 Tebing Tinggi. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti. Subjek didalam penelitian ini adalah peneliti dan yang menjadi objek penelitian adalah Kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar Negeri 164519 Tebing Tinggi. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analysis Interactive Miles, Huberman dan Saldana (2018:14) yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (data collection), reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclutions). Secara

lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2018) akan diterapkan sebagaimana:



Gambar 1. Komponen- komponen Analisis Data Model Interaktif

3. PEMBAHASAN dan HASIL

Kepala sekolah sebagai manajerial berhak untuk mengarahkan serta membimbing para guru agar dapat meningkatkan profesinya serta kemampuan kerjanya. Dalam hal ini supervisi pendidikan berkewajiban memberikan pelayanan atau bantuan kepada guru-guru yang belum berpengalaman agar lebih mampu memikul tanggung jawab dalam sistem sekolah. Kepala sekolah sebagai evaluator dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi. Tujuannya adalah membantu guru-guru untuk mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi, yang ada hubungannya dengan proses belajar-mengajar di kelas. Guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah yang mereka alami. Kemudian observasi kelas adalah tehnik observasi yang diadakan ketika evaluator yang secara aktif mengikuti jalannya kunjungan kelas ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung. Setelah observasi kelas baru percakapan pribadi yaitu pertemuan, dialog atau tukar pikiran antara pembina dengan guru, atau pembina dengan pembina, atau guru dengan guru, mengenai usaha-usaha meningkatkan kemampuan profesional guru.

Selain itu kepala sekolah berkewajiban membantu para guru, umumnya guru-guru muda yang belum berpengalaman, tentang bagaimana cara mengatasi masalah gangguan disiplin dan bagaimana cara membangun dan memelihara disiplin yang efektif, yang ditandai oleh pemeliharaan kondisi belajar yang menyenangkan bebas dari tekanan dalam bentuk apapun, mengembangkan ide, minat kebiasaan dan keterampilan kontrol diri sendiri, membangun respek terhadap sekolah oleh masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti, diketahui bahwa kinerja guru di SD Negeri 164519 sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari guru yang sepenuhnya membuat RPP walaupun masih ada yang kurang baik dalam membuat RPP, Memberikan tugas kepada siswanya, memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswanya dan memberikan evaluasi walaupun tidak rutin, serta semua guru mampu bekerja sama dengan baik walaupun belum secara maksimal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian tersebut adalah Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selanjutnya ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah Sekolah SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi memanggil secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan pemecahannya. Dalam mengevaluasi guru secara kelompok Kepala Sekolah mengadakan forum silaturahmi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kepala Sekolah dalam melakukan penilaian terhadap perkembangan dan kinerja guru selain menggunakan supervisi pendidikan, juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Daftar Penilaian Kinerja (DP3). Sementara itu menurut pendapat Lalupanda (2019)

Supervisi pendidikan berperan memberi kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi harus dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan.

Menurut pendapat Sahertian dalam suparliadi (2021) supervisi berusaha untuk memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun secara berkelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru dalam kelas. Peningkatan kinerja guru di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi dalam hal ini kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, untuk mengetahui sejauh mana kinerja setiap guru atau tenaga pendidik yang ada pada setiap lembaga pendidikan, perlu adanya monitoring atau supervisi pendidikan baik itu dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung demi meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian menempatkan kepala sekolah sebagai tokoh panutan yang diharapkan Kepala sekolah banyak memberikan penekanan pada pengembangan kepribadian untuk meningkatkan kinerja guru. langkah yang di terapkan untuk mengevaluasi guru SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi sebagai berikut evaluator di mana dalam mengevaluasi guru para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (directif) dan tidak langsung (non directif).

Sebagaimana didukung oleh penelitian Hidayati, Elfrianto Elfrianto, Salim Aktar. 2022 Hasil kegiatan penelitian ini menunjukkan bahwa minat belajar siswa rendah ketika guru menggunakan media pembelajaran ceramah dan catatan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tidak ada minat dan minat serta rasa suka ketika siswa mengikuti proses pembelajaran. di kelas. Namun ketika guru menerapkan berbagai media pembelajaran, minat belajar siswa sangat meningkat. Aneka media pembelajaran merupakan media pembelajaran yang dapat memanfaatkan potensi yang ada di sekitar lokasi, atau di sekitar sekolah.

Dalam membangun semangat kerja di sekolah pihak SD Negeri 164519 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 tenaga pendidik dan kependidikan merasakan kenyaamanan, kesenangan, ketenangan serta hubungan yang harmonis terhadap pemimpinnya.

Hasil

Kepala sekolah sebagai evaluator dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi. Dari hasil wawancara di atas bahwa Kepala sekolah sebagai evaluator datang ke kelas untuk melihat cara guru mengajar di kelas. Tujuannya adalah membantu guru-guru untuk mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi, yang ada hubungannya dengan proses belajar-mengajar di kelas. Guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah yang mereka alami. Menganalisisnya secara kritis, dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya. Kemudian observasi kelas adalah teknik observasi yang diadakan ketika evaluator yang secara aktif mengikuti jalannya kunjungan kelas ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung.

Dari hasil wawancara di atas dalam meningkatkan pelayanan supervisi kepala sekolah senantiasa melayani guru dan staf sekolah bila ada yang memerlukan suatu bantuan yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja guru sekolah seperti, menyiapkan buku-buku panduan, alat peraga dan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan. Demikian juga dalam mengerjakan tugasnya sebagai sponsor dia harus jujur, tekun dan berwibawa, agar yang dipimpinnya itu menghargai sebagai atasannya. Kasih sayang terhadap bawahannya juga sangat diharapkan agar jalinan kekeluargaan tetap dipelihara dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut di atas tiada lain kepala sekolah harus menguasai prinsip-prinsip kepemimpinan yang tangguh atau diandalkan serta terpakai oleh pihak yang memerlukan terutama masyarakat luas. Selain itu, kepala sekolah berkewajiban membantu para guru, umumnya guru-guru muda yang belum berpengalaman, tentang bagaimana cara mengatasi masalah gangguan disiplin dan bagaimana cara membangun dan memelihara disiplin yang efektif, yang ditandai oleh pemeliharaan kondisi belajar yang menyenangkan bebas dari tekanan dalam bentuk apapun, mengembangkan ide, minat kebiasaan dan keterampilan kontrol diri sendiri, membangun respek terhadap sekolah oleh masyarakat. Dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran memang sepenuhnya tenaga pendidik di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi sudah cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara diatas yang ada menunjukkan bahwa para guru dalam menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah mengacu dengan hal yang ada maka sudah

sesuai, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru dalam menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum karena hal tersebut sebagai tolak ukur untuk berhasilnya rencana yang telah ditetapkan.

Dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik para guru disini sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para guru juga sering memberikan nilai tambah untuk para siswa yang dinilai baik hal ini untuk mendorong para peserta didik lain agar termotivasi menjadi lebih baik. Memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara di atas yang ada menunjukkan bahwa para guru selalu berusaha memberikan penilaian sesuai kemampuan siswa dimana banyak aspek yang dijadikan penilaian untuk mencapai kompetensi baik sikap maupun penambahan materi, dan selalu memberikan pekerjaan rumah untuk memberikan pengendalian terhadap siswa serta umpan balik bagi sekolah. Dalam hal mengadakan hubungan antar pribadi ini para guru di SD Negeri 16519 harus bisa bersikap luwes terhadap anak didiknya agar adanya terjalannya komunikasi belajar yang baik antara peserta didik dengan para guru dikelas.

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang ada menunjukkan bahwa para guru selalu bersikap luwes atau terbuka terhadap peserta didik, hal ini karena siswanya sendiri sudah sangat aktif bertanya hal ini dapat dilihat pula dalam dokumentasi, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru selalu bersikap luwes atau terbuka ini menjadi tuntutan para guru untuk bersikap luwes terhadap anak, agar para peserta didik dapat lebih luas untuk mencari informasi.

Hal ini mengacu terhadap teori yang ada, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru sepenuhnya sudah menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP namun belum menguasai kajian akademik dalam mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar. Semua data diatas penulis peroleh melalui hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang berasal dari 4 orang guru dan 3 siswa serta kepala sekolah. peneliti mencari narasumber dari kalangan senior maupun baru yang ada di sekolah tersebut maka akan menjadi pembanding kinerja. Peneliti menduga bahwasannya banyak guru baru belum memiliki pengalaman serta wawasan yang luas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. baik dalam perencanaanannya maupun dalam manajemen kelas maka itu semua dapat mempengaruhi kinerjanya. Untuk meyakinkan akan data diatas peneliti melakukan observasi secara langsung guna menilai kinerja guru tersebut.

Dalam hal ini kepala sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri 164519 kota Tebing Tinggi. Dalam hal pengaturan lingkungan fisik kepala sekolah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan lingkungan fisik yang sesuai seperti memberikan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Berdasarkan hasil wawancara di atas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan pengadaan lingkungan fisik dengan baik, seperti membuat ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan untuk para guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Mengacu dengan teori dalam hal melaksanakan pengaturan lingkungan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan pengaturan lingkungan fisik.

Dalam hal pengaturan suasana kerja kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik dan sudah dijalankan dengan baik, seperti ketika para guru mengalami kendala atau permasalahan kepala sekolah sudah bisa memberikan masukan atau pengarahan untuk penyelesaian masalahnya. Berdasarkan hasil wawancara yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja sangat baik. Mengacu dalam hal mengatur suasana kerja sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah maksimal dalam melakukan pengaturan suasana kerja. Dalam hal 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.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin dan memberikan teguran terhadap yang melanggarnya. Terlihat sikap ini dalam hal menegakkan disiplin sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menegakkan disiplin. Di dalam memberi dorongan terhadap guru kepala sekolah berusaha memberikan 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.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa memang kepala sekolah sepenuhnya sudah memberikan perilaku yang baik karena kepala sekolah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru disekolah akan permasalahan yang dihadapinya, kepala sekolah sudah memberikan motivasi atau dorongan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menjadi tempat untuk berkonsultasi tentu ini akan membuat para guru lebih merasa terbantu untuk setiap permasalahan yang ada.

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal, dikarenakan kepala sekolah masih

terbilang baru menjabat sebagai kepala sekolah dan baru hanya sebagai penilaian saja terhadap para guru. Oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang baik akan kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena dia masih melakukan penilaian saja terhadap pengamatannya. Dimana dalam memberi penghargaan belum sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian tersebut adalah sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Dalam mengevaluasi guru secara kelompok Kepala Sekolah mengadakan forum silaturrahi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kepala Sekolah dalam melakukan penilaian terhadap perkembangan dan kinerja guru selain menggunakan supervisi pendidikan, juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Daftar Penilaian Kinerja (DP3). Peningkatan kinerja guru di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi dalam hal ini kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, untuk mengetahui sejauh mana kinerja setiap guru atau tenaga pendidik yang ada pada setiap lembaga pendidikan, perlu adanya monitoring atau supervisi pendidikan baik itu dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung demi meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menempatkan kepala sekolah sebagai tokoh panutan yang diharapkan Kepala sekolah ini banyak memberikan penekanan pada pengembangan kepribadian untuk meningkatkan kinerja guru. langkah yang di terapkan untuk mengevaluasi guru SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi sebagai berikut evaluator dimana Dalam mengevaluasi guru para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (directif) dan tidak langsung (non directif).

Sementara itu menurut pendapat panda (2019) Supervisi pendidikan berperan memberi kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi harus dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan. Dalam membangun semangat kerja di sekolah pihak SD Negeri 164519 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 tenaga pendidik dan kependidikan merasakan kenyaamanan, kesenangan, ketenangan serta hubungan yang harmonis terhadap pemimpinnya.

Sebagaimana didukung oleh penelitian Hidayati, Elfrianto Elfrianto, Salim Aktar. 2022 Hasil kegiatan penelitian ini menunjukkan bahwa minat belajar siswa rendah ketika guru menggunakan media pembelajaran ceramah dan catatan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tidak ada minat dan minat serta rasa suka ketika siswa mengikuti proses pembelajaran. di kelas. Namun ketika guru menerapkan berbagai media pembelajaran, minat belajar siswa sangat meningkat. Aneka media pembelajaran merupakan media pembelajaran yang dapat memanfaatkan potensi yang ada di sekitar lokasi, atau di sekitar sekolah.

Pada temuan yang didapatkan oleh peneliti mengenai pengaturan suasana kerja maupun lingkungan fisik terhadap kinerja guru di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi bahwa lingkungan fisik tersebut diantaranya mencangkup ruangan kerja yang kondusif serta lingkungan sekolah yang nyaman dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar itu sangat terlihat pada saat penelitian ditambah dengan suasana kerja yang sangat menyenangkan dapat menambah nilai positif pada kinerja guru. Hal tersebut tidak terlepas pada usaha kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan atau memahami kondisi para tenaga kerjanya.

Perhatian Kepala sekolah terhadap prestasi kerja para guru sangatlah penting dikarenakan seseorang pasti memiliki keunggulan diantara orang disekitarnya termasuk dalam hal bekerja. Mereka pun pasti ingin dihargai oleh pemimpinnya dan diakui kelebihanannya tersebut dan seorang kepala sekolah pun harus tau sikap tersebut. Kepala sekolah di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi sudah berusaha dengan maksimal dalam hal tersebut di antaranya dengan memberikan pujian kepada guru yang sudah

dengan baik melakukan pekerjaannya terkadang kepala sekolah pun memberikan sertifikat ataupun piala dalam hal perlombaan yang berkaitan dengan kebersihan yang diadakan di sekolah dan diikutsertakan para guru yang ada.

Sementara itu menurut pendapat Lalupanda (2019) Supervisi pendidikan berperan memberi kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi harus dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru sudah baik karena dari beberapa indikator sudah banyak yang terlaksana, adapun indikatornya ialah: pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, serta penyediaan sumber atau media belajar. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari beberapa indikator hampir semua terlaksana dan sedikit yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

4. KESIMPULAN

Peran kepala sekolah sebagai motivator memimpin sekolah SDN 164519 kota Tebing Tinggi adalah melakukan pengaturan lingkungan fisik memfokuskan pada lingkungan yang menyenangkan seperti saling sering bercerita dan berbagi. Selain itu kepala sekolah menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik agar berjalan dengan baik. Sikap Displin memberikan dorongan itu juga bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Memberikan penghargaan merupakan bentuk Kepemimpinan kepala sekolah yang dikaitkan dengan prestasi guru.

Kinerja Guru SD Negeri 164519 Kota Tinggi Tinggi memiliki beberapa langkah yakni melakukan tanggung jawab sebagai supervisor di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi sudah, memimpin secara demokratis, memberikan pelayanan, ramah dan profesional. Selain itu Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi yaitu memberi pengawasan, penghargaan, bimbingan dan pemahaman serta pelayanan terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya.. Sasaran maupun aspek yang dinilai adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 164519 kota Tebing Tinggi Kepala Sekolah mengadakan forum silaturahmi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kepala Sekolah dalam melakukan penilaian terhadap perkembangan dan kinerja guru selain menggunakan supervisi pendidikan, juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Daftar Penilaian Kinerja (DP3).

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi (2001). Mutu Profesi Guru. Kompas, hal 9 kol 1-5 ... Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung:Pustaka Setia.
- Amini, Desliana Pane, Akrim. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 5 (3).
- Bersita Ginting. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di Kota Binjai. Tesis. UNIMED
- Danim, Sudarwan. (2018). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. PTRineka Cipta: Jakarta.
- E. Mulyasa, (2018). Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Endang Mulyatiningsih, (2019). Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Hamalik Omar. (2018). Pendekatan Baru Strategi Belajar mengajar Berdasarkan. CBSA.Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Hidayati, Elfrianto, Salim Aktar. 2022. Manajemen Strategik Kepala Sekolah Dengan Menerapkan Media Pembelajaran Serbaneka Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa (Studi Smp Muhammadiyah 25 Rantau Prapat. Jurnal ilmu Pendidikan dan ilmu Sosial vol 9 (2)

- I Gusti Ngurah Santik. (2018). Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendr* vol 1 (1)
- Indra Prasetya, Amini, Mega Pati Aritonang. (2021). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 13 Binjai. *Jurnal guru Kita* vol 6 (1)
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali pers
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62–72.
- Marshall dan Molly. (2018). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga. Jakarta
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press
- Nirva Diana, (2018). *Pengantar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta,
- Ngalim Purwanto. (2018). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nusa Putra & Hendarman, (2018). *Mixed Method Research Metode Riset Campur Sari Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Pi, Tomagola. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Jorong Kabupaten Tanah Laut*. Tesis
- Romaida Nababan, Elfrianto Nasution, Irvan Irvan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri Se Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* 3 (4)
- Sari, Frank Endang, Prasetya, Indra; Elfrianto. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematangsiantar). *Jurnal pendidikan rokania, [S.l.]*, v. 6, n. 3
- Saroni, Muhammad. (2018). *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Suparliadi. (2021). Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Journal of Administration and Educational Management* vol 4 (2)
- Sri, dewi. (2019) *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di Min 9 Bandar Lampung*. Manajemen pendidikan islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Thoha, Miftah. (2018). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*. Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.
- Tiodora Silalahi. (2022). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. *Jurnal manajemen pendidikan dasar, menengah, dan tinggi* vol 3 (4).
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet.I
- Wahyudi, Joko. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi. Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Yukl, Gary. (2018). *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks