

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA
GURU DI SD NEGERI 220/III PUGU KECAMATAN AIR HANGAT
BARAT KABUPATEN KERINCI**

TESIS



Oleh

EKA PATMAWATI

NIM : 230023040

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI
1446 H/ 2025 M**

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA
GURU DI SD NEGERI 220/III PUGU KECAMATAN AIR HANGAT
BARAT KABUPATEN KERINCI**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Oleh

EKA PATMAWATI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
NIM : 230023040
K E R I N C I

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI
1446 H/ 2025 M**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EKA PATMAWATI

NIM : 230023040

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan sumber nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai penuh, April 2025



Eka Patmawati

Nim. 230023040



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCA SARJANA**

Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai
Penuh Telp: (0748) – 21065 Faks : (0748) – 22114 Kode Pos. 37112
Web: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul “ **Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci**” yang di tulis oleh **Eka Patmawati, Nim : 230023040** telah diperbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang ujian akhir/munaqasyah pada Program Pascasarjana IAIN Kerinci.

Sungai penuh, Mai 2025

Pembimbing I

Dr. PRISTIAN HADI PÚTRA, M.Pd
NIP. 198700701 201903 1 005

Pembimbing II






Dr.ROLI DARSA.M.Pd.,M.T
NIP. 19870925 201001 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCA SARJANA

Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai
Penuh Telp: (0748) – 21065 Faks : (0748) – 22114 Kode Pos. 37112
Web: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

**PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Novri Pahrzal, M.Pd Ketua Penguji	 (.....)
2.	Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag.S.IP.M.Ag Penguji	 (.....)
3.	Dr. Daflizar, S.Pd, MA Penguji	 (.....)
4.	Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd Penguji	 (.....)
5.	Dr. Roli Darsa, M.Pd, M.T Penguji	 (.....)

Mahasiswa

Nama : EKA PATMAWATI

NIM : 230023040

Tanggal Ujian : 15 Mai 2025



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCA SARJANA

Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai
Penuh Telp: (0748) – 21065 Faks : (0748) – 22114 Kode Pos. 37112
Web:www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama Mahasiswa : EKA PATMAWATI
NIM : 230023040
Judul Tesis : **Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.**

Komisi Penguji

Tanda Tangan

Dr.Novri Pahrzal,M.Pd

Ketua Penguji

Prof. Dr. Ahmad Jamin,S.Ag.S.IP.M.Ag

Penguji

Dr. Daflizar,S.Pd,MA

Penguji

Dr.Pristian Hadi Putra, M.Pd

Penguji

Dr.Roli Darsa,M.Pd,M.T

Penguji



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCA SARJANA


Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai
Penuh Telp: (0748) – 21065 Faks : (0748) – 22114 Kode Pos. 37112
Web: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

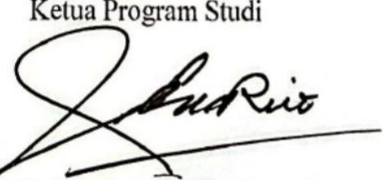
Nama : EKA PATMAWATI
NIM : 230023040
JUDUL TESIS : **Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Dr.Pristian Hadi Putra, M.Pd		20/07/25
2. Dr.Roli Darsa, M.Pd, M.T		21/05/2025

Direktur Pascasarjana


Prof.Dr.Hj.WISNARNI, M.PdI
NIP.19670710 199401 2 001

Ketua Program Studi


Dr.NOVRI PAHRIZAL, M.Pd
NIP.19861112 201101 1 007








KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCA SARJANA
Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai
Penuh Telp: (0748) – 21065 Faks : (0748) – 22114 Kode Pos. 37112
Web:www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id


LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : **Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.** Yang ditulis oleh **EKA PATMAWATI NIM : 230023040** ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang tim penguji pada tanggal 15 Mai 2025

Tim Penguji

1. Dr.Novri Pahrzal,M.Pd
(Ketua) 
2. Prof. Dr. Ahmad Jamin,S.Ag.S.IP.M.Ag
(Anggota) 
3. Dr. Daflizar,S.Pd,MA
(Anggota) 
4. Dr.Pristian Hadi Putra, M.Pd
(Anggota) 
5. Dr.Roli Darsa,M.Pd,M.T
(Anggota) 

Mengetahui:
Direktur PPs,


Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 19670710 199401 2 00 1

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan dengan rasa syukur dan hormat kepada:

Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya;

Kedua orang tua tercinta atas doa, dukungan, dan kasih sayangnya;

Suami dan kedua buah hati saya,

Dosen pembimbing dan seluruh pihak yang telah membantu;

Serta semua sahabat dan rekan seperjuangan yang selalu memberi semangat.

MOTTO

“Kepemimpinan yang bijak melahirkan guru yang berdaya, dan guru yang berdaya menciptakan pembelajaran yang bermakna.”

يُؤْتِنَاو ِرْبْنَا َعَاوْنَاَعَتُو

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa..."
(QS. Al-Ma'idah: 2)

K E R I N C I

ABSTRAK

Eka Patmawati, 2025. “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerici”. Tesis Program Pasca Sarjana. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Kata Kunci : Peran, Kepala Sekolah, Mengotimalkan, kinerja, Guru

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya peran kepala sekolah dalam mengoptimalisasikan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat sebagai lembaga pendidikan berupaya meningkatkan optimalisasi kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: a) kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat b) Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat c) hambatan dan tantangan dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data; observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk menganalisis data dilakukan beberapa langkah, yaitu; menyusun data, menghubungkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan. Untuk mencapai tingkat keterpercayaan data penelitian yang telah dikumpulkan, dilakukan uji; reabilitas dan validitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu kecamatan Air Hangat Barat masih belum optimal, ditandai dengan lemahnya perencanaan pembelajaran, terbatasnya variasi metode mengajar, rendahnya penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, serta kurang maksimalnya evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Meskipun sebagian guru telah menunjukkan dedikasi tinggi, masih banyak yang menghadapi hambatan seperti keterbatasan kompetensi pedagogik dan profesional, beban administratif yang berlebihan, serta minimnya dukungan sarana dan pelatihan yang relevan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru memerlukan perhatian serius dan peningkatan berkelanjutan agar mampu menjawab tuntutan pembelajaran secara menyeluruh.

ABSTRACT

Eka Patmawati, 2025. "The Role of the Principal in Optimizing Teacher Performance at SD Negeri 220/III Pugu, Air Hangat Barat Subdistrict, Kerinci Regency." Thesis, Postgraduate Program, State Institute for Islamic Studies (IAIN) Kerinci.

Keywords: Principal's Role, Optimizing Teacher Performance

This research is motivated by the importance of the principal's role in optimizing teacher performance in SD Negeri 220/III Pugu, West Warm Water Subdistrict as an educational institution seeks to improve the optimization of teacher performance in the teaching and learning process.

The purpose of this study was to analyze: a) the actual condition of teacher performance at SD Negeri 220/III Pugu, West Warm Water Subdistrict b) the role of the principal in optimizing teacher performance at SD Negeri 220/III Pugu, West Warm Water Subdistrict c) obstacles and challenges in optimizing teacher performance at SD Negeri 220/III Pugu, West Warm Water Subdistrict.

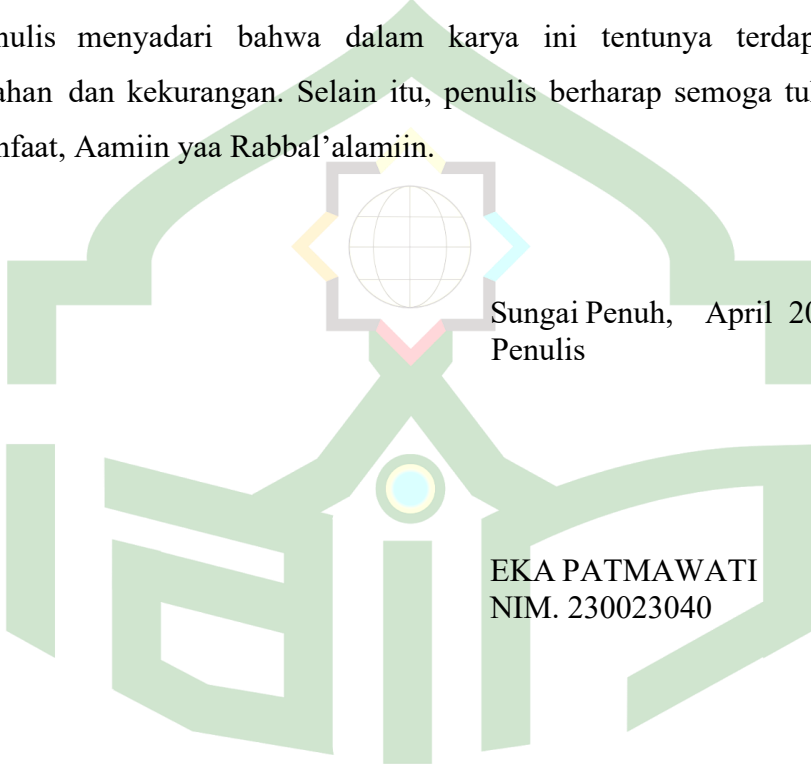
The research method used is a type of qualitative research with a case study approach. Data collection techniques; observation, interviews, and documentation studies. To analyze the data, several steps were taken, namely; compiling data, connecting data, reducing data, presenting data, and making conclusions. To achieve the level of trustworthiness of the research data that has been collected, reliability and validity tests are carried out.

The results showed that the actual condition of teacher performance in SD Negeri 220/III Pugu, West Warm Water sub-district is still not optimal, characterized by weak lesson planning, limited variety of teaching methods, low use of technology in the learning process, and less than optimal evaluation of student learning outcomes. Although some teachers have shown high dedication, there are still many who face the same challenges.

6. Sub Bagian Tata Usaha Program Pascasarjana IAIN Kerinci
7. Kepada kepala dan guru-guru SD 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.
8. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Kerinci

Teristimewa buat kedua orang tua: Ayah dan Ibu, suami dan anak, dan seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam karya ini tentunya terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan. Selain itu, penulis berharap semoga tulisan ini bisa bermanfaat, Aamiin yaa Rabbal'alamiin.



Sungai Penuh, April 2025
Penulis

EKA PATMAWATI
NIM. 230023040

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

PEDOMAN TRANSLITERASI

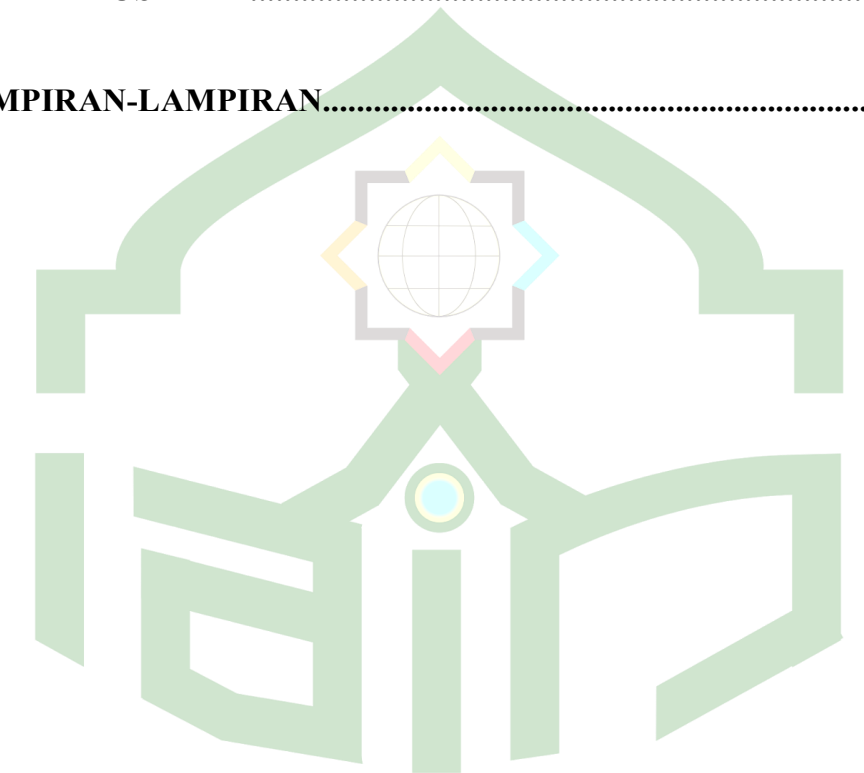
HURUF ARAB	HURUF LATIN	KETERANGAN
ا		Tidak dilambangkan
ب	B	Be
ت	T	Te
ث	Ts	Te dan es
ج	J	Je
ح	<u>H</u>	H dengan garis bawah
خ	Kh	Ka dan ha
د	D	De
ذ	Dz	De dan zet
ر	R	Er
ز	Z	Zet
س	S	Es
ش	Sy	Es dan ye
ص	<u>S</u>	Es dengan garis bawah
ض	<u>D</u>	De dengan garis bawah
ط	<u>T</u>	Te dengan garis bawah
ظ	<u>Z</u>	Zet dengan garis bawah
ع	'	Koma terbalik diatas hadap kanan
غ	Gh	Ge dan ha
ف	F	Ef
ق	Q	Ki
ك	K	Ka
ل	L	El
م	M	Em
ن	N	En
و	W	We
ه	H	Ha
ء	'	Apostrof
ي	Y	Ye

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vi
ABSTRAK(BAHASA INDONESIA).....	vii
ABSTRACT(BAHASA INGGRIS).....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Definisi Operasional.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Kepala Sekolah.....	12
1. Pengertian Kepala Sekolah.....	13
2. Tugas Kepala Sekolah.....	13

3. Syarat-syarat Kepala Sekolah.....	15
4. Peran Kepala Sekolah.....	16
5. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
B. Kinerja Guru.....	24
1. Kinerja	24
2. Guru.....	30
3. Indikator Kinerja Guru.....	36
4. Prinsip-prinsip Kinerja Guru.....	40
C. Penelitian Yang Relevan.....	41
D. Kerangka Konseptual.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Sumber Data.....	45
C. Informan Penelitian.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	47
F. Analisis Data.....	47
G. Keabsahan Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Temuan Umum.....	51
1. Sejarah Singkat SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.....	51
2. Letak geografis SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.....	52
3. Visi dan Misi SD Negeri 220/III Pugu.....	53
4. Keadaan Guru dan Peserta Didik	54
B. Temuan Khusus.....	60
1. Kondisis Aktual Kinerja Guru	60
2. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru.....	68
3. Hambatan Atau Tantangan Dalam Mengoptimalakan Kinerja Guru	

C. Pembahasan.....	86
D. Keterbatasan Penelitian.....	96
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Implikasi Penelitian.....	100
C. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Guru SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat

Tabel 4.2 Keadaan Peserta Didik SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Tahun Pelajaran 2025

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat



DAFTAR BAGAN

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

4.1 Struktur Organisasi SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Instrumen Penelitian

Lampiran Transkrip Penelitian

Lampiran Daftar Informan

Lampiran Dokumentasi Wawancara

Lampiran Dokumentasi Tempat Penelitian

1. Lampiran Surat Izin Penelitian
2. Lampiran SK Pembimbing
3. Lampiran Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
4. Lampiran Surat Keterangan Plagiasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas dan efektivitas pendidikan di sekolah. Menurut penelitian terbaru, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kapasitas emosional dan intelektual dari seluruh komunitas sekolah. Kepala Sekolah memegang peranan penting dalam memutuskan dapat dan tidaknya setiap input berproses serta berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah menentukan kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi akademik siswa dan iklim sekolah. Kepala sekolah yang efektif biasanya terlibat aktif dalam pengembangan profesional guru, mengimplementasikan praktik-praktik kepemimpinan yang kolaboratif, serta menggunakan data untuk membuat keputusan yang informasional. Holmqvist (2021).

Kepemimpinan yang partisipatif dan berbasis data ini terbukti meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Hamdani Mubarak (2024). Dengan demikian, untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang berkelanjutan, kepala sekolah harus menggabungkan keterampilan manajerial dengan kemampuan untuk memimpin secara emosional dan intelektual. Dalam konteks pendidikan, peran kepala sekolah memiliki signifikansi filosofis yang mendalam dalam meningkatkan kreativitas dan kinerja guru. Hanif Kurniawan (2021).

Sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pengembangan profesional. Berdasarkan perspektif filosofis, kepala sekolah dapat dianggap sebagai "*steward*" atau pengelola yang

landasan penting bagi seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Setiap kebijakan yang diambil dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran sebaiknya melibatkan partisipasi guru, staf, dan warga sekolah lainnya melalui musyawarah. Dengan begitu, tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, dari sudut pandang filosofis, peran kepala sekolah juga dapat dilihat sebagai "mentor" atau pembimbing yang memberikan arahan dan dukungan kepada guru-guru dalam mencapai potensi maksimal mereka. Melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif, kepala sekolah dapat membentuk budaya sekolah yang mendorong eksperimen dan risiko intelektual yang sehat. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya menjadi pengambil keputusan strategis, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mendorong pembelajaran yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, dalam kerangka filosofis, peran kepala sekolah bukan hanya terbatas pada administrasi, tetapi juga mencakup fungsi moral dan etis yang krusial dalam membentuk atmosfer sekolah yang dinamis dan inspiratif bagi seluruh komunitas pendidikan.

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya Kepala Sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang Kepala Sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah. Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, Kepala Sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Zuckerman(2020). Untuk menanamkan peranannya ini. Kepala Sekolah harus menunjukkan sifat persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan ini yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang akan memasuki masa purna tugas yang ada disekolah tersebut. Kepala Sekolah sebagai indukator, supervisor, motivator harus melakukan pembinaan kepada

para karyawan, dan para guru disekolah yang dipimpinya.

Selain itu peran guru juga merupakan faktor pendukung utama dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik. Guru merupakan komponen esensial dalam sistem pendidikan yang bertanggung jawab untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan karakter siswa. Guru adalah aktor utama dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian hasil belajar yang optimal. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan model bagi siswa. Pentingnya peran guru dalam pendidikan ditekankan oleh Arnold yang menemukan bahwa efektivitas pengajaran guru adalah salah satu faktor paling berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi, dan mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Selain itu, profesionalisme guru terus berkembang seiring dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 yang menekankan pada penguasaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Darling-Hammond (2019) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa guru tetap *up-to-date* dengan metode pengajaran terbaru dan mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Penelitian oleh Roy (2019) yang masih relevan hingga kini, menekankan pentingnya pengetahuan konten dan pedagogis sebagai dua komponen kunci yang harus dimiliki guru untuk mengajar secara efektif. Dengan demikian, guru dituntut untuk tidak hanya menguasai materi yang diajarkan tetapi juga mampu mengimplementasikan strategi pengajaran yang inovatif dan adaptif guna memenuhi kebutuhan siswa yang beragam. Sementara itu Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya disekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan

“hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input–input pendidikan, sampai–sampai banyak pakar menyatakan bahwa disekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas guru.

Guru yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan mendalam tentang materi yang diajarkan serta kemampuan pedagogis yang mumpuni. Selain itu, mereka harus mampu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa yang beragam. Guru yang berkualitas harus terus terlibat dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan, guna memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan teknologi dan metode pengajaran terkini. Hal ini penting untuk memastikan bahwa guru dapat mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, serta menerapkan pendekatan-pendekatan inovatif yang mendukung pembelajaran aktif dan kolaboratif.

Efektivitas guru dalam pengajaran memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi akademik siswa. Guru yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, memotivasi, dan mendukung perkembangan holistik siswa. Mereka tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu siswa mengembangkan keterampilan kritis, kreatif, dan problem solving. Pentingnya penguasaan pengetahuan konten dan pedagogis sebagai dua komponen utama dalam kualitas seorang guru. Dengan demikian, guru yang berkualitas adalah mereka yang tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu mengimplementasikan strategi pembelajaran yang responsif dan inovatif, guna memaksimalkan potensi setiap siswa dalam proses pendidikan.

Kualitas guru merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen penting dalam sekolah mengingat perannya yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya. Guru memegang peranan

dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Proses belajar adalah suatu mekanisme kompleks yang melibatkan interaksi dinamis antara siswa, guru, dan lingkungan belajar. Proses belajar tidak hanya mencakup akuisisi pengetahuan, tetapi juga pengembangan keterampilan dan sikap yang mendukung pemahaman mendalam dan aplikasi praktis. Proses ini melibatkan tiga dimensi utama: kognitif, emosional, dan sosial. Dimensi kognitif berkaitan dengan pemahaman dan pemrosesan informasi, sementara dimensi emosional berhubungan dengan motivasi dan perasaan yang memengaruhi pembelajaran. Dimensi sosial mencakup interaksi dan kolaborasi dengan orang lain yang memperkaya pengalaman belajar. Pentingnya menciptakan lingkungan belajar yang mendukung ketiga dimensi ini untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Mereka juga menekankan bahwa pendekatan pembelajaran aktif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan kolaboratif, dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan memperdalam pemahaman mereka.

Selain itu, teknologi memiliki peran penting dalam memfasilitasi proses belajar di era digital saat ini integrasi teknologi dalam pendidikan dapat memperluas akses ke sumber daya pendidikan, meningkatkan fleksibilitas pembelajaran, dan memungkinkan personalisasi yang lebih baik. Penggunaan teknologi pendidikan, seperti platform e-learning dan alat kolaboratif digital, dapat mendukung berbagai gaya belajar dan kebutuhan individual siswa. Namun, penggunaan teknologi harus didampingi dengan strategi pedagogis yang tepat untuk memastikan efektivitasnya. Betts Bob(2019) Pentingnya pelatihan dan dukungan berkelanjutan bagi guru dalam menggunakan teknologi pendidikan secara efektif. Dengan demikian, proses belajar yang efektif memerlukan kombinasi antara pendekatan pedagogis yang inovatif dan penggunaan teknologi yang tepat, serta lingkungan belajar yang mendukung interaksi kognitif, emosional, dan sosial.

Kinerja seorang kepala sekolah dan guru merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, dan bertanggung jawab atas pengelolaan seluruh aspek operasional sekolah. Muharram(2024). Kinerja kepala sekolah dapat diukur melalui kemampuannya dalam merumuskan visi dan misi sekolah, mengembangkan strategi peningkatan mutu pendidikan, serta membina hubungan yang harmonis dengan seluruh stakeholders, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Kepala sekolah yang efektif juga menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif, mampu memotivasi dan mendukung guru dalam pengembangan profesional mereka, serta memastikan bahwa semua kebijakan dan program sekolah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan . kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang kuat untuk mengelola sumber daya sekolah secara efisien dan efektif, termasuk dalam hal anggaran, fasilitas, dan infrastruktur. Sari(2021)

Di sisi lain, kinerja guru juga merupakan komponen kritis dalam proses pendidikan yang berkualitas. Guru yang berkinerja baik tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang tinggi tetapi juga keterampilan pedagogik yang mumpuni. Indikator kinerja guru meliputi kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengadaptasi metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa, serta melakukan evaluasi yang berkesinambungan untuk memantau perkembangan siswa. guru juga diharapkan mampu membangun hubungan yang positif dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan kondusif, serta berperan aktif dalam kegiatan sekolah dan pengembangan kurikulum. Muspawi (2021).Kinerja guru yang optimal akan tercapai apabila mendapat dukungan penuh dari kepala sekolah yang visioner, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang kolaboratif. Sinergi antara kinerja kepala sekolah dan guru merupakan kunci utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu tinggi dan menghasilkan lulusan yang kompeten serta berkarakter.

Lebih lanjut lagi bahwa, kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Secara umum kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal bersumber dari diri guru itu sendiri, salah satunya adalah motivasi untuk mengerjakan tugas secara maksimal. Mumtaz(2023). Faktor eksternal adalah kemampuan guru yang meliputi bakat/ potensi alamiah guru, pendidikan, latihan, disiplin, kesehatan, dan pengalaman kerja. Faktor lain yang dianggap menentukan kinerja guru adalah kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berdasarkan observasi awal di SD 220/III Pugu, terlihat bahwa kinerja guru yang masih belum optimal. Meskipun guru-guru melakukan tugas mereka sebagai kegiatan rutin, namun terlihat kurangnya inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Materi pembelajaran cenderung disampaikan secara konvensional tanpa adanya pendekatan yang menarik atau penggunaan metode yang beragam untuk menangkap perhatian siswa. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan minat belajar siswa, karena pembelajaran yang monoton dapat membuat siswa kurang termotivasi untuk belajar dengan baik.

Kendati demikian, perlu dicatat bahwa keadaan ini dapat diperbaiki melalui pelatihan dan pendampingan yang tepat bagi para guru yang memasuki purna tugas. Meningkatkan kreativitas guru dalam menyusun strategi pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif bisa menjadi langkah awal untuk memperbaiki situasi tersebut. Dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah daerah dalam menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk pengembangan profesional juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 220/III Pugu. Dengan demikian, diharapkan agar ke depannya kinerja guru dapat meningkat sehingga memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap proses pembelajaran di sekolah tersebut.

Kenyataan yang terjadi pada Guru Sekolah Dasar Negeri 220/III Pugu adalah kinerja guru selama ini terkesan belum optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas, dan ada juga sebagian yang akan memasuki masa Purna tugas, Meski demikian masih banyak guru yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan penuh semangat.

Berdasarkan Penjabaran diatas peneliti tertarik untuk mengajukan proposal tesis yang berjudul “ **Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis seperti yang disebutkan diatas, Maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru yang makin menurun
2. Inovasi dan kreativitas guru yang belum optimal
3. Pembelajaran yang dilakukan menoton
4. Siswa kurang termotivasi

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini berfokus peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru yang berkaitan dengan kondisi aktual serta tantangan dan hambatan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air hangat Barat?
3. Apa saja hambatan atau tantangan dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDNegeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hnagat Barat?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.
2. Untuk mengevaluasi peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.
3. Untuk mengetahui hambatan atau tantangan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa terlihat dari sisi teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai kondisi aktual kinerja guru.

2. Manfaat Praktis untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki manfaat praktis sebagai berikut

- a. Bagi kepala sekolah agar dapat mengaktualkan kinerja guru
- b. Bagi Guru agar dapat mengoptimalkan kinerja sebagai guru.
- c. Bagi peneliti yang akan meneliti peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Ait Hangat Barat.

G. Defenisi Operasional

1. Peran

Peran adalah tindakan atau fungsi yang dijalankan seseorang sesuai dengan posisi, tugas, atau tanggung jawab yang dimilikinya dalam suatu sistem atau lingkungan sosial.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang pendidik yang diberi tugas tambahan sebagai pimpinan tertinggi di satuan pendidikan (sekolah) yang bertanggung jawab mengelola seluruh kegiatan sekolah, baik dari sisi administrasi, manajemen, kepemimpinan, supervisi, maupun pengembangan mutu pendidikan..

3. Kinerja

Sementara kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Kinerja ini bisa diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan, serta seberapa efektif dan efisien cara kerjanya.

4. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formanal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Secara bahasa, istilah "kepala sekolah" terdiri dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah". Dalam pengertian umum, "kepala" merujuk pada pemimpin atau orang yang berada di posisi teratas dalam sebuah organisasi atau kelompok. Sementara itu, "sekolah" merujuk pada lembaga atau tempat di mana proses pendidikan dan pengajaran berlangsung. Dengan demikian, secara bahasa, "kepala sekolah" dapat diartikan sebagai seseorang yang memimpin atau berada di posisi tertinggi di sebuah sekolah, yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan seluruh kegiatan pendidikan di dalamnya. Lembaga pendidikan sangat bergantung pada pemimpinnya. Dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tujuan yang telah ditetapkan karena dia adalah pemimpinnya. Kepala sekolah tidak hanya harus memiliki kemampuan untuk melihat perubahan tetapi juga memiliki kemampuan untuk memperbaiki masa depan dalam dunia globalisasi. Kepala sekolah, baik secara formal maupun secara informal, bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan yang berkaitan dengan pengaturan dan pengelolaan sekolah.

Kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala Sekolah merupakan dua gabungan kata, kedua kata tersebut adalah "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan "ketua" dan "pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan "sekolah" adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Arfin(2017). Kepala Sekolah merupakan salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan

bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa dengan penuh semangat melaksanakan tugas masing – masing dalam pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian secara sederhana Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Menurut definisi di atas, kepala sekolah adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin disatuan pendidikan. Dia diangkat secara formal sebagai pemimpin formal oleh organisasi yang bersangkutan atau organisasi yang menjadi atasannya. Jadi, tanggung jawabnya secara organisatoris untuk membantu, membimbing, membantu, dan mendorong karyawan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dan persyaratan tertentu harus diikuti oleh mereka yang akan diangkat menjadi kepala sekolah.

2. Tugas Kepala Sekolah

Dalam pengembangan sekolah, kepala sekolah memiliki tugas pokok yaitu:

1. Menyusun dan atau menyempurnakan visi dan misi dan tujuan sekolah
2. Menyusun struktur sekolah
3. Menyusun rencana kerja jangka menengah (RKJM) dan rencana kerja tahunan (RKT)
4. Menyusun peraturan sekolah.
5. Mengembangkan sistem informasi manajemen. Sumama Surapnata(2017)

Selanjutnya, tugas pokok kepala sekolah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah pada pasal 15 diatur :

- a) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
- b) Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.
- c) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran, pembimbingan agar proses pembelajaran, pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan bersangkutan.
- d) Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.
- e) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di sekolah, selain melaksanakan beban kerja melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia. Kemendikbud (2018).

Selanjutnya tugas kepala sekolah dijelaskan dalam Keputusan Menteri Pendidik Nasional No.162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, yaitu:

- a) Kepala sekolah sebagai pemimpin
- b) Kepala sekolah sebagai manajer
- c) Kepala sekolah sebagai pendidik
- d) Kepala sekolah sebagai administrator
- e) Kepala sekolah sebagai wira usahawan

f) Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

g) Kepala sekolah sebagai penyedia. Kemenas (2003)

Dalam pandangan lain, tugas utama kepala sekolah lebih di titik beratkan pada fungsi pembelajaran dan administrasi. Tugas dibidang pembelajaran merupakan tugas utama kepala sekolah. Perhatian kepala sekolah untuk memikirkan kelancaran pembelajaran dan administratif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin, pengembang sekolah, pendidik, pembimbing manajerial, supervisi tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Syarat-syarat Menjadi Kepala Sekolah

Menjadi seorang kepala sekolah memerlukan berbagai syarat yang mencakup kompetensi akademik, pengalaman profesional, dan kemampuan kepemimpinan. Pertama, seorang calon kepala sekolah harus memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, biasanya dengan minimal gelar sarjana di bidang pendidikan atau administrasi pendidikan. Selain itu, calon kepala sekolah diharapkan memiliki sertifikasi atau lisensi khusus yang menunjukkan bahwa mereka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah. Syarat akademik ini memastikan bahwa calon kepala sekolah memiliki pemahaman yang kuat tentang prinsip-prinsip pendidikan dan manajemen sekolah. Mulyasa (2004)

Selanjutnya, pengalaman profesional juga menjadi syarat penting. Seorang calon kepala sekolah umumnya harus memiliki pengalaman mengajar minimal beberapa tahun, dengan pengalaman tambahan dalam peran manajerial atau kepemimpinan, seperti menjadi wakil kepala sekolah atau koordinator bidang studi. Wahjosumidjo (2001). Pengalaman ini penting untuk memastikan bahwa calon kepala sekolah tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga pemahaman praktis tentang dinamika operasional sekolah. Pengalaman di lapangan memberikan perspektif yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi oleh guru, siswa, dan

staf, yang akan sangat berguna dalam pengambilan keputusan strategis sebagai kepala sekolah.

Akhirnya, kemampuan kepemimpinan menjadi syarat utama yang tidak boleh diabaikan. Kepala sekolah harus mampu memimpin dan menginspirasi tim, mengelola konflik, dan membangun budaya sekolah yang positif dan inklusif. Depdiknas. (2007). Kemampuan komunikasi yang baik, visi yang jelas, dan integritas yang tinggi adalah karakteristik penting yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Dalam peran ini, kepala sekolah juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik dalam kurikulum, teknologi pendidikan, maupun kebijakan pemerintah, untuk memastikan bahwa sekolah dapat terus berkembang dan memenuhi kebutuhan siswa dan masyarakat. Feri Tirtoni (2021).

4. Peran Kepala Sekolah

Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar, kepala sekolah sebagai penggerak yang menentukan arah kebijakan untuk menuju keberhasilan. Selain itu kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dalam pendapat lain, peran kepala sekolah dapat dibagi menjadi beberapa peran, antara lain:

- 1) Kepala sekolah sebagai edukator
- 2) Kepala sekolah manajer
- 3) Kepala sekolah administrator
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor
- 5) Kepala sekolah sebagai *leader*
- 6) Kepala sekolah sebagai inovator
- 7) Kepala sekolah sebagai motivator.

Peran kepala sekolah disini juga sesuai dengan firman

Allah swt sebagai berikut:

وَنُوحًا مَّمَّا نُكَلِّمُهُمْ لِتَلُوْا أَوْ رَكُمُلًا رَنَ عَنُ وَهَيُّوْ فُورُ عَمَلًا رَنُورُ مَأْيُوْ رِيْخُلًا يَلِلَانُ وَعَدِيْهُمَّا مَكِّيْمُ نُكَلُّوْ

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung. (Q.S Ali Imran: 104).

Selanjutnya peranan kepala sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah terdiri dari:

- 1) Kepala sekolah sebagai pelaksana
- 2) Kepala sekolah sebagai perencana
- 3) Kepala sekolah sebagai ahli
- 4) Kepala sekolah sebagai pengawas
- 5) Kepala sekolah sebagai perwakilan kelompok
- 6) Kepala sekolah sebagai pemberi nasehat/pujian dan hukuman
- 7) Kepala sekolah sebagai wasit dan penengah
- 8) Kepala sekolah sebagai pemegang tanggung jawab anggota kelompok
- 9) Kepala sekolah sebagai pencipta/ memiliki cita-cita
- 10) Kepala sekolah bertindak sebagai ayah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan begitu pentingnya peran kepala sekolah dalam pendidikan mulai dari pelaksanaan pendidikan, administrasi pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan dan pengawas penyelenggaraan pendidikan.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kinerja yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya yang sungguh – sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran Kepala Sekolah. Idochi anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000:98) mengemukakan

bahwa “Kepala Sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi professional guru.” Perlu digaris bawahi bahwa yang dimaksud dengan kompetensi professional disini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan diatas. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006:103), terdapat tujuh peran utama Kepala Sekolah yaitu, sebagai berikut : (1) evaluator, (2) manajerial, (3) administrator , (4)supervisor (5)leader (6) inovator dan (7) motivator. merujuk kepada tujuh peran Kepala Sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas diatas, dibawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran Kepala Sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

a. Evaluator

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan suatu program atau kegiatan sangat ditentukan oleh adanya evaluasi yang sistematis dan objektif. Evaluasi ini tidak dapat terlaksana tanpa kehadiran seorang evaluator yang memiliki kompetensi dalam merancang, melaksanakan, dan menilai suatu proses atau hasil pembelajaran. Evaluator bertugas mengumpulkan data, menganalisis informasi, serta memberikan rekomendasi yang berdasarkan pada bukti-bukti yang valid dan reliabel. Peran evaluator sangat penting dalam memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien Arikunto (2014).

Pengertian evaluator secara umum merujuk pada seseorang yang memiliki keahlian dalam menilai kualitas atau efektivitas suatu kegiatan, program, atau kebijakan. Dalam konteks pendidikan, evaluator biasanya memiliki latar belakang di bidang evaluasi pendidikan, psikometri, atau manajemen pendidikan. Evaluator tidak hanya bertindak sebagai pengamat, tetapi juga sebagai analis dan pengambil keputusan berdasarkan data yang dikumpulkan selama proses evaluasi Stufflebeam (2014). Oleh karena itu, keberadaan evaluator yang profesional sangat berkontribusi

dalam peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kepala sekolah memegang peranan strategis sebagai pemimpin pembelajaran dan manajer sekolah. Salah satu peran penting yang sering kali kurang disoroti adalah peran kepala sekolah sebagai evaluator. Dalam konteks ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan di sekolah, termasuk kinerja guru, program pembelajaran, dan pencapaian peserta didik. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh komponen pendidikan berjalan secara optimal dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Mulyasa (2013).

Sebagai evaluator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merancang instrumen evaluasi yang tepat, melakukan observasi kelas secara objektif, serta menganalisis data hasil evaluasi untuk pengambilan keputusan. Peran ini tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga pemahaman mendalam mengenai prinsip-prinsip pedagogik, asesmen formatif dan sumatif, serta dinamika profesionalisme guru. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah harus bersifat konstruktif, yaitu memberikan umpan balik yang membangun demi peningkatan kinerja individu maupun institusi secara keseluruhan Sergiovanni (2009).

b. Kepala Sekolah sebagai manajerial

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan Kepala Sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Kepala Sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Baik yang dilaksanakan disekolah, seperti : MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) tingkat sekolah, in house training, diskusi professional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan diluar sekolah, seperti : KKG (Kelompok Kerja Guru)/KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) ditingkat Gugus, kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti

berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. Kepala Sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu Kepala Sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala Sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang di gunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2004:77) dari hasil supervisi ini, dapat diketahui 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. Mulyasa, E. (2013)

Sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan mengemukakan bahwa “menghadapi kurikulum yang berisi perubahan – perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bombing dari Kepala Sekolah mereka”. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa Kepala Sekolah harus betul – betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang Kepala Sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

e. Kepala Sekolah sebagai leader

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah seperti apakah yang dapat menumbuhkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi kepada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang Kepala Sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kendati demikian menarik untuk dipertimbangkan dari hasil studi yang dilakukan Bambang Budi Wiyono (2000:85) terhadap 64 Kepala Sekolah dan 256 guru sekolah dasar dibantul terungkap bahwa ethos kerja guru lebih tinggi ketika dipimpin oleh Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian Kepala Sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

f. Kepala Sekolah sebagai inovator

Secara penegertian Inovator adalah individu yang memiliki kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah atau solusi terhadap suatu permasalahan. Dalam konteks pendidikan, menurut Rogers (2003), inovator adalah orang-orang yang pertama kali mengadopsi dan mengimplementasikan suatu gagasan baru, serta sering menjadi agen perubahan yang mendorong transformasi dalam sistem atau praktik pendidikan. Inovator memiliki karakteristik terbuka terhadap hal-hal baru, berani mengambil risiko, dan berpikir visioner.

Sebagai inovator, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan positif dan pembaruan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Ia diharapkan mampu mengenali tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan serta merancang solusi kreatif dan

kontekstual untuk mengatasinya. Kepala sekolah sebagai inovator bukan hanya mengikuti arus perubahan, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang lebih relevan, efektif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Menurut Suyatno (2016), kepala sekolah yang inovatif akan senantiasa membuka ruang bagi eksperimen, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Terakhir ialah Kepala sekolah sebagai motivator. Memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat kerja, dedikasi, dan loyalitas seluruh warga sekolah, terutama guru dan tenaga kependidikan. Peran ini menuntut kepala sekolah untuk mampu menciptakan iklim kerja yang positif, kondusif, dan mendukung pertumbuhan profesional. Kepala sekolah perlu memahami bahwa motivasi kerja tidak hanya dibentuk oleh faktor material seperti insentif atau tunjangan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti pengakuan, penghargaan, dan dukungan moral. Menurut Robbins dan Judge (2013), pemimpin yang mampu memberikan motivasi akan meningkatkan kinerja individu dan menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

Sebagai motivator, kepala sekolah juga diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi dan energi positif bagi semua warga sekolah. Ia harus peka terhadap kebutuhan emosional para guru dan siswa, serta mampu menyampaikan visi sekolah dengan cara yang membangkitkan semangat bersama.

5. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas – tugas yang harus dilaksanakan.

Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas. Dengan demikian bawahan dapat melaksanakan tugasnya dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantarapemimpin dan anggotanya.

Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh. Dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbale balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya. Apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik. Kesuksesan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam aktifitasnya dipengaruhi oleh factor-faktor yang dapat menunjang berhasilnya suatu kepemimpinan.

Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atauinteraksi yang baik antara atasan dengan bawahan. Pengaruh yang lain adalah latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap – sikap hubungan manusiawi.

Tugas Kepala Sekolah tersebut akan berhasil dengan baik apabila seorang Kepala Sekolah memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Oleh sebab itu Kepala Sekolah akan tampak dalam proses dimana dia mampu mengarahkan, membimbing,

mempengaruhi dan atau menguasai pikiran – pikiran, perasaan – perasaan atau tingkah laku orang lain. Untuk keberhasilan dalam pencapaian tujuan sekolah diperlukan kepemimpinan Kepala Sekolah yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Disamping itu Kepala Sekolah harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga tercipta suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

B. Kinerja Guru

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Simamora menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian diatas menyoroiti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Menurut lembaga administrasi Negara (LAN) dalam sedarmayanti mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja.

Sedang August W.Smith dalam kutipan Swastika (2018) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.. Usaha (*effort*) adalah fungsi dari kebutuhan. Sasaran, harapan dan imbalan.

Besar kemampuan terpendam manusia yang dapat dapat direalisasikan itu bergantung pada tingkat motivasi individu dan/ atau kelompok untuk mencurahkan usaha fisik dan mentalnya. Tetapi tak akan ada yang terjadi sebelum manajer memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada kesanggupan dan usaha individu untuk dipakai dengan cara-cara yang bermakna. Prestasi organisasi adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai sasaran yang relevan. Swastika(2018)

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan bertanggungjawab serta hubungan antar pribadi). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non materi (kualitatif). Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Namun untuk unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit, dalam hubungan ini Simamora mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator – indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah diterapkan organisasi, 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah, 3) ketepatan dalam menjalankan tugas ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi :

(1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang

pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktifitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasibuan(2000:163) menyatakan bahwa produktifitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (1995:187), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1) *Quality of Work*, 2)*promptness*, 3)*initiative*, 4)*capability*, dan 5)*communication* yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu pengukuran kinerja juga ditetapkan : $performance = ability \times motivation$. Jadi dari pernyataan tersebut, telah jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Faktor – faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetapi tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa apa.

b. Macam-macam Kinerja

Kinerja guru merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas profesional dalam bidang pendidikan yang meliputi aspek pengajaran, pembinaan, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Kinerja ini tidak hanya mengukur seberapa efektif guru dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga menyangkut kemampuannya dalam merancang proses pembelajaran, membina hubungan interpersonal, serta menjalankan peran sosial sebagai agen perubahan di lingkungan pendidikan. Penilaian terhadap kinerja

guru dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai indikator yang berlandaskan pada kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Pertama, kinerja pedagogik mencerminkan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik dan mengelola proses pembelajaran yang efektif dan inovatif. Guru diharapkan mampu menyusun perencanaan pembelajaran (seperti RPP dan silabus) yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi siswa, melaksanakan pembelajaran interaktif berbasis pendekatan saintifik, serta melakukan evaluasi yang menyeluruh dan berkelanjutan. Selain itu, guru juga dituntut untuk mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar, sejalan dengan arah transformasi digital di dunia pendidikan (Uno, 2012).

Kedua, kinerja profesional menggambarkan sejauh mana guru menguasai materi ajar, memahami metodologi pengajaran, dan aktif dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan. Guru profesional tidak hanya memiliki kompetensi substansial dalam bidang keilmuan, tetapi juga terlibat dalam kegiatan-kegiatan seperti seminar, pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan penelitian tindakan kelas. Upaya ini menjadi bagian dari pengembangan diri yang penting agar guru tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan zaman serta kebutuhan peserta didik (Mulyasa, 2013).

Ketiga, kinerja kepribadian dan sosial menyoroti integritas pribadi serta kemampuan guru dalam menjalin hubungan interpersonal yang sehat dengan peserta didik, rekan kerja, dan masyarakat. Guru diharapkan menjadi teladan dalam nilai-nilai moral, etika, dan spiritual yang positif. Dalam aspek sosial, guru berperan sebagai komunikator yang menjembatani antara pihak sekolah dengan orang

tua serta berkontribusi aktif dalam komunitas sekolah. Hubungan sosial yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan kondusif bagi tumbuh kembang siswa (Sagala, 2009).

c. Ciri-ciri Kinerja

Ciri-ciri kinerja guru yang baik merupakan indikator yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru yang optimal bukan hanya terlihat dari hasil belajar peserta didik, tetapi juga dari bagaimana guru menjalankan proses pembelajaran, berinteraksi dengan lingkungan sekolah, serta mengembangkan diri secara terus-menerus. Menurut Robbins & Judge (2015), kinerja (performance) mencerminkan hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan tujuan organisasi, dalam hal ini institusi pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami karakteristik atau ciri-ciri dari kinerja guru yang efektif dan berkualitas.

Ciri pertama dari kinerja guru yang baik adalah adanya perencanaan pembelajaran yang matang dan terstruktur. Guru yang profesional mampu menyusun rencana pembelajaran yang memuat tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi secara sistematis. Perencanaan tersebut disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan kurikulum yang berlaku. Perencanaan yang baik mencerminkan keseriusan guru dalam mengorganisasi proses pembelajaran dan menjadi tolok ukur awal dari kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) bahwa perencanaan adalah bagian esensial dari kompetensi pedagogik guru yang akan menentukan kualitas pembelajaran.

Ciri kedua adalah pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan interaktif. Guru yang berkinerja baik mampu menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang variatif, serta membangun komunikasi dua arah dengan peserta didik.

beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: “Sesungguhnya aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia”. Ibrahim berkata: “(Dan saya mohon juga) dari keturunanku” Allah berfirman: “Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim”.(Q.S Al-Baqarah:124).

Dari ayat di atas, menegaskan bahwa guru sebagai imam pemimpin, guru harus mampu memberikan keteladanan dan memiliki ilmu pengetahuan, serta kompetensi yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Guru merupakan semua orang yang mendidik atau siapa saja yang berusaha dan memberikan pengaruh terhadap pembinaan orang lain peserta didik agar dapat tumbuh dan berkembang potensinya menuju kesempurnaan.

Menurut UU RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39, dijelaskan bahwa: guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru adalah orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada orang lain yang melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di tempat tertentu.⁶⁶ Sejalan dengan itu, dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 ayat 6 dikatakan: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Sedangkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik melalui perencanaan, pelaksanaan, penilaian dengan mengupaya pengembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik.

b. Syarat Menjadi Guru

Menjadi seorang guru bukanlah perkara sederhana, karena profesi ini menuntut kompetensi, komitmen, dan integritas yang tinggi. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan yang bertugas mentransfer ilmu, membentuk karakter, dan mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh. Oleh karena itu, terdapat sejumlah syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang yang ingin menjadi guru profesional. Syarat-syarat ini telah ditetapkan oleh pemerintah melalui regulasi dan panduan akademik, baik dari sisi kualifikasi akademik, kompetensi, maupun aspek legalitas profesi.

Syarat pertama adalah kualifikasi akademik minimal pendidikan sarjana (S1) atau diploma empat (D4) dari program studi yang sesuai dengan bidang tugas mengajar. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Latar belakang pendidikan ini penting untuk memastikan bahwa guru memiliki landasan keilmuan yang memadai dalam bidang studi yang diajarkan, sehingga mampu menyampaikan materi pelajaran dengan benar dan mendalam (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

Syarat kedua adalah memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh melalui program pendidikan profesi guru (PPG). Sertifikasi ini berfungsi sebagai bukti bahwa seseorang telah mengikuti pelatihan

dan pendidikan profesi yang mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Program PPG dirancang agar calon guru tidak hanya mampu menguasai materi ajar, tetapi juga memahami cara menyampaikannya secara efektif dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Sertifikat pendidik juga menjadi salah satu syarat administratif untuk diangkat sebagai guru tetap atau ASN (Suyanto & Asep Jihad, 2010).

Syarat ketiga adalah memiliki kompetensi dasar sebagai guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran; kompetensi profesional terkait dengan penguasaan materi ajar; kompetensi sosial mencakup kemampuan menjalin hubungan dengan peserta didik dan lingkungan sekolah; sementara kompetensi kepribadian menekankan pada integritas moral, kemandirian, dan keteladanan. Keempat kompetensi ini merupakan dasar utama bagi guru dalam menjalankan perannya secara menyeluruh dan bertanggung jawab (Mulyasa, 2013).

Syarat lainnya adalah memiliki kesehatan jasmani dan rohani, serta berperilaku baik dan tidak pernah terlibat tindak pidana. Kondisi kesehatan sangat penting karena guru dituntut memiliki energi, ketekunan, dan kestabilan emosi dalam menghadapi dinamika pembelajaran. Sementara itu, perilaku baik menjadi dasar kepercayaan masyarakat terhadap guru sebagai sosok panutan. Integritas moral yang tinggi diperlukan agar guru tidak hanya mengajarkan nilai-nilai, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari (Uno, 2012). Dengan terpenuhinya semua syarat ini, maka seorang guru akan mampu menjalankan profesinya secara profesional, etis, dan berdampak positif bagi peserta didik dan masyarakat.

c. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus

dimiliki oleh seorang pendidik dalam menjalankan profesinya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru terbagi menjadi empat aspek utama: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini saling terkait dan berfungsi untuk menciptakan proses pendidikan yang efektif dan berkesinambungan. Setiap guru dituntut untuk tidak hanya menguasai satu kompetensi, tetapi keseluruhan kompetensi ini agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam mendidik dan mengajar.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, serta melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi ini dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mampu memahami kebutuhan individu peserta didik. Penguasaan terhadap teori belajar dan pendekatan yang tepat sesuai dengan karakter siswa sangat penting dalam meningkatkan hasil pembelajaran. Selain itu, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pendidikan juga menjadi bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru masa kini (Suyanto & Jihad, 2013).

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan aspek moral, etika, dan karakter seorang guru. Guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik akan menjadi teladan bagi peserta didik, baik dalam sikap, perilaku, maupun cara berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian guru yang mantap dan stabil akan memudahkan dalam menciptakan iklim pembelajaran yang positif. Guru yang berintegritas juga akan mampu memberikan contoh sikap yang baik, yang kemudian akan diikuti oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari mereka (Mulyasa, 2013).

Kompetensi profesional mengacu pada penguasaan guru terhadap

materi pelajaran yang diajarkan, serta pengembangan profesionalitasnya dalam bidang pendidikan. Guru harus menguasai materi pelajaran dengan baik dan terus mengembangkan pengetahuannya agar dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap konsep-konsep ilmiah yang relevan, metodologi pembelajaran, serta kemampuan untuk mengadaptasi kurikulum dengan konteks pendidikan yang sedang berkembang. Guru yang profesional juga terus meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan (Permendiknas RI, 2007).

Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk siswa, orang tua, rekan kerja, dan masyarakat. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik dapat bekerja sama dalam tim, memberikan dukungan kepada siswa, serta berperan aktif dalam kegiatan sekolah dan masyarakat. Kompetensi sosial sangat penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara guru, siswa, dan orang tua, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik (Muslich, 2011).

d. Kedudukan Guru

Kedudukan guru dalam sistem pendidikan sangat vital karena guru berperan sebagai penggerak utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks Indonesia, guru merupakan profesi yang diakui dan dihormati sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang bertanggung jawab atas pembentukan karakter dan kepribadian peserta didik. Posisi ini menempatkan guru pada kedudukan yang sangat strategis dalam menciptakan generasi penerus yang berkualitas.

Sebagai pendidik, guru memiliki tanggung jawab besar dalam

membentuk karakter peserta didik. Guru harus memiliki kemampuan untuk membimbing siswa dalam mengembangkan potensi intelektual, sosial, emosional, dan spiritual mereka. Selain itu, guru juga diharapkan menjadi teladan dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam sikap, moral, dan etika. Dalam hal ini, kedudukan guru tidak hanya dilihat dari kemampuan mereka dalam mengajar, tetapi juga dari kemampuan mereka untuk menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam kehidupan sehari-hari (Suyanto & Jihad, 2013).

Kedudukan guru juga diatur secara jelas dalam struktur organisasi pendidikan. Dalam lingkup sekolah, guru merupakan bagian dari tim pendidikan yang bekerja bersama kepala sekolah, staf administrasi, dan orang tua siswa. Guru bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Selain itu, guru harus berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, kedudukan guru dalam struktur pendidikan sangat menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan (Mulyasa, 2013).

Dalam hal profesionalisme, kedudukan guru dipandang sebagai sebuah profesi yang membutuhkan pengakuan atas kompetensi dan kualitas kerja mereka. Guru memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan profesional mereka. Undang-Undang Guru dan Dosen mengatur mengenai sertifikasi guru sebagai bentuk pengakuan terhadap profesionalisme mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan guru tidak hanya berdasarkan status sosial, tetapi juga pengakuan terhadap kompetensi dan keahlian yang dimiliki dalam mendidik (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005).

Kedudukan guru juga mempengaruhi pembangunan sosial dan budaya. Sebagai agen perubahan, guru memainkan peran penting dalam mentransformasikan nilai-nilai pendidikan ke dalam

masyarakat. Guru tidak hanya berperan dalam pengajaran akademik, tetapi juga dalam membentuk nilai-nilai budaya yang baik, seperti disiplin, kerja keras, dan toleransi. Melalui perannya, guru membantu menciptakan masyarakat yang lebih sadar akan pentingnya pendidikan dalam mencapai kemajuan sosial dan ekonomi yang lebih baik (Muslich, 2011).

3. Indikator Kinerja Guru

1. Kompetensi Pedagogik:

- a. Penguasaan Materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang Diampu:
- b. Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran/Bidang Pengembangan yang Diampu:
- c. Pengembangan Materi Pembelajaran yang Kreatif dan Inovatif:
- d. Pemilihan Metode Pembelajaran yang Sesuai dengan Karakteristik Peserta Didik dan Materi Ajar: .
- e. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam Pembelajaran:
- f. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Proses dan Hasil Belajar Peserta Didik:

2. Kompetensi Kepribadian:

- a. Bertindak Sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, dan Kebudayaan Nasional Indonesia:
- b. Menunjukkan Pribadi yang Dewasa dan Stabil:
- c. Menunjukkan Etos Kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, Rasa Bangga Menjadi Guru, dan Percaya Diri:
- d. Menjunjung Tinggi Kode Etik Profesi Guru:

3. Kompetensi Sosial:

- a. Mampu Berkomunikasi Secara Efektif, Empatik, dan Santun dengan Peserta Didik, Orang Tua/Wali Peserta Didik, Sesama

Pendidik dan Tenaga Kependidikan:

- b. Mampu Beradaptasi di Lingkungan Kerja:
- c. Berkontribusi Terhadap Pengembangan Sekolah dan Masyarakat:

4. Kompetensi Profesional:

- a. Pengembangan Diri Melalui Refleksi Diri, Partisipasi dalam Berbagai Forum Ilmiah, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi:
- b. Pemanfaatan Hasil Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran:
- c. Menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk Pengembangan Profesi:

Indikator kinerja guru merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas dan kualitas kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Indikator ini mencakup berbagai aspek yang penting dalam proses pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta pengembangan diri. Pertama, dalam hal perencanaan pembelajaran, kinerja guru dapat dinilai dari kemampuan mereka dalam menyusun rencana pembelajaran yang sistematis, sesuai dengan kurikulum, serta mampu mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik siswa. Arikunto, S. (2009) Indikator ini memastikan bahwa setiap pelajaran yang diajarkan memiliki tujuan yang jelas dan metode yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Selanjutnya, pelaksanaan pembelajaran juga merupakan aspek penting dalam indikator kinerja guru. Ini mencakup kemampuan guru untuk mengelola kelas, menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, serta membangun interaksi yang baik dengan siswa. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menggunakan berbagai metode pembelajaran yang menarik, dan memotivasi siswa untuk aktif dalam proses belajar. Mulyasa, E. (2013)

Selain itu, kemampuan guru dalam menggunakan teknologi pendidikan juga menjadi salah satu indikator yang semakin penting di era digital saat

ini. Akhirnya, evaluasi pembelajaran dan pengembangan profesional menjadi bagian integral dari indikator kinerja guru. Guru harus mampu menilai hasil belajar siswa secara adil dan objektif, serta menggunakan hasil evaluasi tersebut untuk memperbaiki proses pembelajaran. Selain itu, guru yang berkinerja baik juga terus mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Suparlan, S. (2006) Pengembangan diri ini penting agar guru selalu up-to-date dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan dan mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan dan inovatif bagi siswa.

Indikator kinerja guru adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan profesional. Kinerja guru mencerminkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik serta pencapaian tujuan pembelajaran. Menurut Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru, penilaian kinerja guru mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran. Indikator ini penting untuk menjamin mutu proses dan hasil pendidikan di sekolah.

Salah satu indikator utama dalam kinerja guru adalah kemampuan merancang pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Guru yang berkinerja baik mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan mempertimbangkan karakteristik siswa, kompetensi dasar, tujuan pembelajaran, serta pendekatan dan metode yang tepat. Selain itu, guru juga harus memperhatikan penggunaan media, sumber belajar, serta penilaian yang sesuai untuk mengukur ketercapaian hasil belajar (Mulyasa, 2013).

Perencanaan yang baik menjadi dasar penting bagi keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Indikator kinerja berikutnya adalah pelaksanaan pembelajaran, yang mencakup keterampilan guru dalam mengelola kelas,

menyampaikan materi, membangun interaksi edukatif, serta memfasilitasi keaktifan siswa dalam belajar. Guru yang berkinerja tinggi akan menciptakan suasana kelas yang kondusif, menggunakan strategi pembelajaran yang variatif, serta mampu mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan kreatif siswa (Sudrajat, 2010). Keberhasilan dalam pelaksanaan pembelajaran sangat tergantung pada kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam memadukan teori dan praktik.

Selanjutnya, indikator yang juga penting adalah kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Guru harus mampu menyusun instrumen evaluasi yang valid dan reliabel, serta menganalisis hasil belajar siswa secara obyektif. Evaluasi yang dilakukan guru bukan hanya untuk mengetahui capaian akademik, tetapi juga sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif serta menyusun program remedial atau pengayaan (Kunandar, 2011). Penilaian yang akurat dan berkelanjutan akan membantu siswa berkembang sesuai dengan potensi mereka.

Indikator terakhir yang tak kalah penting adalah komitmen terhadap pengembangan profesionalisme dan etika kerja. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan senantiasa mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, penelitian tindakan kelas, dan kegiatan keilmuan lainnya. Di samping itu, guru harus menunjukkan sikap profesional seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, serta kolaborasi dengan rekan sejawat dan orang tua siswa (Suyanto & Jihad, 2013). Indikator ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari aspek teknis mengajar, tetapi juga dari dedikasi dan integritasnya sebagai pendidik.

4.Prinsip-Prinsip Kinerja Guru

Prinsip kinerja guru adalah pedoman dasar yang digunakan untuk memastikan bahwa seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan profesional. Prinsip pertama yang sangat penting adalah kompetensi profesional. Guru harus memiliki pengetahuan yang

mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkannya, serta kemampuan untuk menyampaikan materi tersebut dengan cara yang dapat dipahami oleh siswa. Kompetensi ini juga mencakup kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum. Mulyasa, E. (2007). Dengan prinsip ini, guru dapat memastikan bahwa siswa memperoleh pendidikan yang berkualitas dan relevan.

Prinsip kedua adalah integritas dan etika profesional. Seorang guru harus bertindak sebagai teladan bagi siswa, baik dalam hal sikap, perilaku, maupun moral. Integritas ini berarti bahwa guru harus jujur, adil, dan konsisten dalam segala tindakannya, serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Etika profesional ini penting untuk membangun kepercayaan siswa dan orang tua, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman. Guru yang bekerja dengan integritas tinggi akan membentuk karakter siswa yang kuat dan membangun budaya sekolah yang positif. Sudrajat, A. (2008).

Prinsip terakhir adalah pengembangan diri dan inovasi. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, guru harus berkomitmen untuk selalu belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Pengembangan diri ini bisa melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau partisipasi dalam komunitas profesional. Selain itu, guru juga harus berani berinovasi dalam metode pengajaran, memanfaatkan teknologi pendidikan, dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Uno, H. B. (2011). Dengan menerapkan prinsip ini, guru tidak hanya memenuhi standar kinerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

C. Penelitian yang Relevan

Setelah dilakukan pencarian referensi mengenai judul proposal tesis, peneliti menemukan beberapa studi yang relevan, yaitu:

1. **Alifa Nabila¹, N, dalam Jurnal Jurnal Pendidikan Tambusai. Dengan Judul, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.**

Penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana seharusnya kepala sekolah beroperasi di sekolah. (1) fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) penyediaan dana yang cukup untuk meningkatkan profesionalisme guru, (3) pembinaan dan pembinaan guru secara profesional, (4) terciptanya budaya organisasi yang nyaman bagi guru, (5) mendorong inovasi dan kemajuan dalam sekolah, dan (6) pemberian berbagai penghargaan atas setiap prestasi yang dicapai guru merupakan enam upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja kompetensi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harus lebih aktif dan kreatif dalam bermitra dengan guru dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya untuk meningkatkan kinerja guru. Pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dan pemerintah pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) harus lebih serius memfasilitasi kepala sekolah karena kendalanya dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam mendongkrak kinerja guru. Untuk meningkatkan fungsi kepala sekolah dan efektivitas guru di sekolah, dukungan pemerintah daerah dan pusat sangat penting.

Persamaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan adalah sama-sama mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research). Perbedaannya yang menekankan pada optimalisasi kinerja guru. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

**2. Eva Milatul Qistiyah, dalam Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan.
Dengan judul Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.**

Tujuan dari penelitian ini menjelaskan dan menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penulisan studi literatur menggunakan pendekatan penelitian konseptual yang berkenaan dengan ide dan teori. Tahapan-tahapan dalam penulisan studi literatur meliputi: menyeleksi topik, mencari literatur, mengembangkan pendapat, dan survei literatur. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis isi. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dalam meningkatkan

kinerja guru dapat dilakukan dengan cara peningkatan kompetensi guru melalui diklat dan non-diklat, pelaksanaan supervisi akademik secara berkelanjutan, penciptaan budaya sekolah yang kondusif, dan pemberian reward atas hasil kinerja guru.

Persamaan sama sama mendiskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan menggunakan metode penelitian studi kepustakaan/ studi literatur. Sedangkan perbedaan terlihat pada metode yang digunakan pada penelitian ini yakni metode kualitatif.

3. **Riky Kurniawan Hutagalung, dalam Journal of Administration and Educational Management. Dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Proses Pembelajaran Masa Pandemi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai edukator, supervisor dan motivator untuk meningkatkan kinerja guru pada masa pembelajaran pandemik. Dengan metode penelitian kualitatif. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator memberikan pelatihan yang membangun sikap rasa tanggungjawab bagi guru dimasa pandemik. Selain itu kepala sekolah meluangkan waktu untuk bertukar pendapat (sharing), kerjasama dalam pencegahan dan perbaikan serta peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan adanya pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlakukan supervisi khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai motivator juga mamberikan hal yang terbaik untuk kemajuan SD 066044 Helvetia Medan dimana salah

satunya adalah menjadi motivator adalah dengan memberikan support kepada guru yang mengalami masalah, disamping memberikan masukan kepada guru, kepala sekolah pastinya memberikan motivasi kepada guru yang bersangkutan agar guru bisa menemukan titik semangat lagi dalam mengajar.

Persamaannya ialah terlihat pada metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode kualitatif. Serta sama-sama mendiskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara perbedaan terlihat pada optimalisasi kinerja guru.

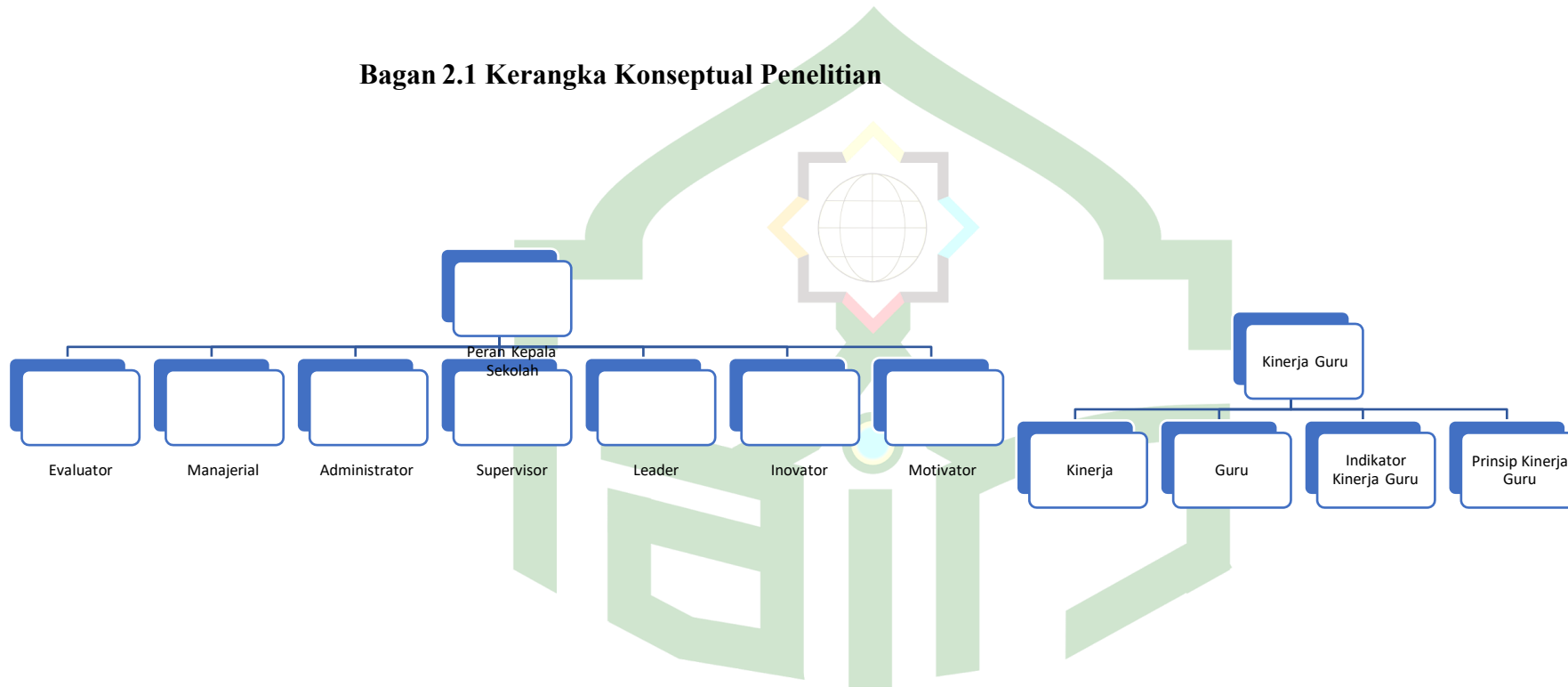
D. Kerangka Konseptual

Agar penelitian ini menjadi mudah, terarah dan tercapai tujuan, maka peneliti membuat kerangka konseptual yang akan menjadi pedoman atau paduan peneliti selama melakukan penelitian. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, sedangkan pendekatannya yaitu studi kasus, yang mana dalam peneliti pengumpulan data-data dengan jalan meneliti langsung objek yang bersangkutan atau turun langsung ke lapangan. Arikunto (2003).

Penelitian kualitatif salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa keterangan lisan dan tulisan, serta perilaku orang-orang yang diwawancarai. Berdasarkan pengertian ini penelitian kualitatif menurut Robert adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Robert C (1992).

Dengan penelitian induktif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti terlibat dalam situasi dan setting yang diteliti. Alasan menggunakan penelitian kualitatif karena peneliti ingin melihat kenyataan yang ada dilapangan dengan melihat perilaku-perilaku yang diamati. Penelitian ini mencoba menjelaskan, menyelidiki, dan memahami manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di SD Negeri 220/III Pugu.

B. Sumber Data

Jenis sumber data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dari wawancara dengan informan. Informan yaitu orang yang dipandang mengetahui permasalahan yang dapat memberikan informasi atas data yang dibutuhkan

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang berupa arsip, dokumen, sumber tertulis, dan sebagainya. Dokumen-dokumen diperoleh dari catatan-catatan sekolah, serta arsip-arsip di SD Negeri 220/III Pugu. Sedangkan sumber tertulis atau literatur antara lain berupa jurnal-jurnal penelitian, buku-buku terbitan pemerintah atau dari ilmuwan-ilmuwan terdahulu, serta karya ilmiah lain yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

C. Informan Penelitian

Informan mempunyai definisi sebagai orang yang secara sukarela untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah kepala sekolah, guru kelas dan guru bidang studi.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi berasal dari bahasa latin yang berarti “melihat” dan “memperhatikan”. Amalia (2020).Maka dalam penelitian ini penuulis menggunakan observasi langsung yaitu; Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian tentang keadaan/ fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat. Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk mengamati peran Kepala Sekolah dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

2. Wawancara

Menurut pengertian Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpul data terhadap narasumber/sumber data. Erga Trivaika (2022). Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan –keterangan lisan melalui bercakap-

cakap, dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti. Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data tentang peran Kepala Sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru Di Sekolah Dasar Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data yang mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen dan sebagainya. Metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang telah didokumentasikan oleh SD Negeri 220/III Pugu.

Teknik dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumentasi yang di dapatkan dari penelitian antara lain berupa dokumen sekolah diantaranya, profil sekolah, visi dan misi sekolah, foto-foto kegiatan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Pada penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian utamanya adalah wawancara semi terstruktur, yang mana dilakukan peneliti sendiri kepada pada informan, ditambah dengan bantuan handphone atau alat perekam untuk merekam hasil wawancara dan untuk mengambil dokumentasi.

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu diperoleh data yang dianggap kredibel. (Miles and Huberman, 1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri.

Metode analisa kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Peneliti membiarkan permasalahan – permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan- catatan hasil wawancara yang mendalam serta hasil analisis dokumen dan catatan- catatan. (Abu Achmadi, 1997: 18).

Pengolahan data secara umum mempunyai tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi data.

1. Reduksi data

Reduksi data adalah salah satu tahap penting dalam proses analisis data, khususnya dalam penelitian kualitatif. Reduksi data merupakan proses menyaring, memfokuskan, menyederhanakan, serta mengorganisasi data mentah yang diperoleh dari lapangan agar menjadi informasi yang bermakna dan siap dianalisis lebih lanjut.

Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan biasanya sangat kompleks dan beragam, sehingga perlu diseleksi dan diringkas agar peneliti dapat mengidentifikasi pola, tema, serta kategori yang relevan dengan tujuan penelitian (Miles & Huberman, 1994).

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan tahap lanjutan setelah reduksi data dalam proses analisis data, terutama dalam penelitian kualitatif. Pada tahap ini, data yang telah diringkas dan diklasifikasikan kemudian disusun dalam bentuk yang sistematis agar mudah dipahami, dianalisis, dan diinterpretasikan. Penyajian data tidak hanya bertujuan untuk merapikan

informasi, tetapi juga untuk membantu peneliti dalam melihat pola-pola, hubungan antar-kategori, serta kecenderungan yang muncul dari data lapangan (Miles & Huberman, 1994).

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam proses analisis data penelitian, di mana peneliti menyusun hasil temuan ke dalam bentuk pemahaman atau generalisasi yang menjawab rumusan masalah. Dalam konteks penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan tidak dilakukan secara tiba-tiba, melainkan berlangsung secara bertahap dan berkesinambungan sejak data mulai dikumpulkan hingga analisis akhir. Menurut Miles dan Huberman (1994), penarikan kesimpulan dilakukan bersamaan dengan proses reduksi dan penyajian data. Kesimpulan awal yang muncul sejak proses pengumpulan data bersifat tentatif dan terus diuji selama penelitian berlangsung.

G. Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan untuk menghindari kemungkinan adanya data yang tidak akurat dalam penelitian. Dalam penelitian tesis ini pemeriksaan data menggunakan teknik triangulasi. Dalam teknik triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. (Sugiyono, 2012: 327).

Tujuan dari triangulasi data bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Penggunaan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, akan diperoleh data yang lebih konsisten, tuntas dan pasti. Dengan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data bila dibandingkan dengan satu pendekatan, sebagai tes validasi kualitatif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah singkat SD Negeri 220/III Pugu

SD Negeri 220/III Pugu didirikan pada tanggal 1 Januari 1985 dengan tujuan menyediakan pendidikan berkualitas bagi masyarakat sekitar. Pendirinya adalah sekelompok pendidik dan tokoh masyarakat yang peduli terhadap kemajuan pendidikan di daerah tersebut. Sejak awal berdirinya, sekolah ini mengalami berbagai perkembangan, baik dari segi infrastruktur maupun kurikulum yang diterapkan.

Pada awal operasionalnya, sekolah ini hanya memiliki 6 ruang kelas sederhana, 1 ruang guru dan lima tenaga pendidik. Kegiatan belajar-mengajar dilakukan dalam kondisi yang terbatas, dengan fasilitas seadanya seperti papan tulis kayu dan kursi bangku yang berasal dari sumbangan masyarakat setempat. Namun, semangat untuk memberikan pendidikan berkualitas tetap tinggi, didukung oleh guru-guru yang berdedikasi.

Pada tahun 1995, sekolah ini menerima bantuan dari pemerintah daerah dalam bentuk pengadaan buku pelajaran, yang menjadi langkah awal dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran. Perubahan signifikan mulai terlihat pada awal tahun 2000-an ketika sekolah mengadopsi teknologi dalam proses pembelajaran, menandai transisi menuju sistem pendidikan yang lebih modern.

2. Letak geografis SD Negeri 220 /III Pugu

SD Negeri 220/III Pugu terletak di Kecamatan Air Hangat Barat, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Letak geografis sekolah ini cukup strategis, berada di tengah-tengah pemukiman warga yang memudahkan akses bagi para siswa dan masyarakat sekitar. Sekolah ini berjarak sekitar 3 kilometer dari pusat kecamatan Air Hangat Barat dan sekitar 5 kilometer dari ibu kota Kabupaten Kerinci, Siulak.

Sekolah ini terletak di kawasan yang relatif mudah dijangkau, baik oleh siswa maupun oleh tenaga pendidik dan staf lainnya. Kedekatannya dengan pemukiman menjadikan SD Negeri 220/III Pugu sebagai pilihan utama bagi keluarga di sekitar wilayah tersebut. Keberadaan sekolah yang dekat dengan pemukiman juga memfasilitasi hubungan yang erat antara pihak sekolah dengan orang tua siswa, yang pada gilirannya mendukung perkembangan pendidikan anak-anak.

Kondisi geografis yang dekat dengan fasilitas umum dan pemukiman warga berdampak pada partisipasi masyarakat dalam kegiatan sekolah. Hal ini tentunya mendukung terciptanya suasana belajar yang lebih inklusif, di mana warga sekitar merasa terlibat langsung dalam proses pendidikan.

Dengan letak geografis yang demikian, SD Negeri 220/III Pugu tidak hanya menjadi pusat pendidikan formal, tetapi juga bagian penting dalam kehidupan sosial masyarakat setempat. Keterhubungannya dengan pemukiman warga

memberikan dampak positif terhadap keterlibatan orang tua dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara sekolah dan masyarakat.

3. Visi dan Misi SD Negeri 220/III Pugu

Adapun visi dan misi SD Negeri 220/III Pugu adalah sebagai berikut:

Visi :

Terwujudnya peserta didik yang beriman, cerdas, berprestasi dan berkarakter sesuai profil pelajar pancasila.

Misi :

- a. Memumbuhkan dan memperkuat keimanan dan ketakwaan warga sekolah
- b. Melaksanakan pembelajaran yang inovatif, efektif dan partisipatif
- c. Meningkatkan prestasi akademik dan prestasi bidang keagamaan
- d. Meningkatkan sumberdaya manusia (SDM) warga sekolah
- e. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah sehingga menjaditeam yang solid
- f. Meningkatkan kemampuan intelektual, spiritual dan emosional
- g. Membiasakan budaya tertib, disiplin, santun dan sopan dalam perilaku terhadap sesama berdasarkan iman dan taqwa
- h. Membiasakan lingkungan yang bersih, nyaman indah dan sehat, dilingkungan sekolah dan tempat tinggal.

4. Keadaan Guru dan peserta didik pada saat ini

a. Keadaan guru.

Tenaga pendidik di sekolah ini terdiri dari **9 orang guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)** dan **4 orang guru honorer**, serta **1 orang penjaga sekolah**. Setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Adapun komposisi guru: Guru Kelas sebanyak 6 orang (PNS), Mengajar di kelas sesuai dengan jenjangnya masing-masing, bertanggung jawab atas pengelolaan kelas, penyusunan rencana pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa, Berperan dalam membentuk karakter peserta didik melalui pembelajaran dan bimbingan. **Guru Pendidikan Agama: 1 orang (PNS)**, Mengajarkan mata pelajaran Pendidikan Agama sesuai dengan agama mayoritas siswa, berperan dalam membentuk nilai-nilai religius dan moral peserta didik. **Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK): 1 orang (PNS)**, bertanggung jawab atas pembelajaran olahraga serta pembinaan kesehatan jasmani siswa, mengembangkan program ekstrakurikuler di bidang olahraga. **Kepala Sekolah: 1 orang (PNS)**, memimpin dan mengelola seluruh aktivitas akademik dan non-akademik di sekolah, mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kesejahteraan tenaga pendidik, mendorong inovasi dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah.

Guru Honorer: 4 orang membantu proses pembelajaran di berbagai kelas, berperan dalam mendukung kelancaran kegiatan akademik dan administrasi sekolah, menghadapi tantangan dalam hal kesejahteraan dan status kepegawaian, namun tetap menunjukkan dedikasi tinggi dalam mengajar.

Table 4.1 Keadan Guru SD Negeri 220/III Pugu tahun pelanaran 2024/2025

no	Nama guru	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan
1	ARLENDALATIF,M.Pd	KEPALA SEKOLAH	S.2
2	NIDIA ARDALISNA, S.Pd	GURU KELAS I	S.1
3	EKA PATMAWATI,S.Pd	GURU KELAS II	S.1
4	SUSI YUNIDARWATI,S.Pd	GURU KELAS III	S.1
5	INDA SALPIANTI,S.Pd	GURU KELAS IV	S.1
6	EMI SUTRIANI,S.Pd.SD	GURU KELAS V	S.1
7	ROZA PINDRA,S.Pd.I	GURU KELAS VI	S.1
8	AHMAD HAYATUL KADRI,S.Pd	GURU PJOK	S.1
9	SUMIA GISNA,S.Pd	GURU PAI	S.1
10	EKI YULIANTI,S.PdI	GURU TAHFIS	S.1
11	LOPIANA,S.Pd	GURU TAHFIS	S.1
12	TRIARA MELANTARI,S.Pd	GURU B.INGGRIS	S.1
13	MAYA ERIKA,S.Pd	B.INGGRIS	S.1
14	MARWAN	PENJAGA	-

b. Keadaan Peserta Didik SD Negeri 220/III Pugu pada saat ini

Jumlah peserta didik di sekolah ini sebanyak **87 siswa** yang tersebar di beberapa jenjang kelas. Siswa berasal dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, dengan karakteristik yang beragam dalam hal kemampuan akademik, minat belajar, serta tingkat kedisiplinan.

Table 4.2 keadaan peserta didik tahun pelajaran 2024/2025

Tapel	Jumlah Siswa													
	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Kelas IV		Kelas V		Kelas VI		jumlah	
2024/2025	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	11	6	7	6	7	3	7	7	8	9	4	12	44	43
	17		13		10		14		17		16		87	

Sumber : Data SD Negeri 220/III Pugu

c. Keadaan Sarana prasarana

Untuk menyelenggarakan proses pembelajaran SD Negeri 220/III Pugu telah berusaha untuk melengkapi semua kebutuhan siswa, guru, pegawai dan semua yang bersangkutan untuk proses pembelajaran tersebut. Kegiatan sekolah menuntut adanya fasilitas-fasilitas pendukung bagi kelancaran kerja atau kegiatan yang dilaksanakan.

Keberhasilan dalam proses pendidikan tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran, hal ini sangat penting diperhatikan demi kelancaran pelaksanaan proses pembelajaran.

Sarana atau fasilitas yang penulis maksudkan adalah suatu hal yang berkenaan dengan perlengkapan pendidikan, yaitu alat-alat atau

syarat- syarat yang dipergunakan dan berkenaan dengan kelancaran proses belajar mengajar pada setiap sekolah atau lembaga pendidikan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari proses pembelajaran itu sendiri.

Penyelenggaraan aktifitas pembelajaran di sekolah menuntut harus adanya fasilitas-fasilitas pendukung demi kelancaran kegiatan yang dilaksanakan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang tersedia membantu bagi sekolah dalam melaksanakan aktifitas pembelajaran. Fasilitas atau sarana ini memang harus lengkap karena tidak mungkin seorang murid hanya menerima teori tanpa adanya praktek secara langsung dan seorang guru tidak mungkin hanya mengajar teori saja kepada muridnya. Dan kita bisa melihat dan meneliti secara langsung apabila suatu sekolah yang berkualitas dan bermutu tinggi dan diminati oleh murid luas adalah yang mencukupi sarana dan prasarananya secara lengkap.

Adapun fasilitas yang dimaksud disini adalah perlengkapan-perengkapan yang dibutuhkan oleh SD Negeri 220/III Pugu dalam menunjang proses pembelajaran, baik itu perlengkapan fisik seperti: bangunan sekolah, lapangan olah raga, alat-alat kesenian, lokal, pekarangan yang luas dan media, maupun perlengkapan non-fisik seperti buku-buku pelajaran, peta pembelajaran, keteladanan pendidik, serta termasuk lingkungan yang kondusif bagi proses pembelajaran. SD Negeri 220/III Pugu sebagai wadah dalam menuntut ilmu haruslah memiliki sarana dan prasarana yang memadai demi kelancaran proses belajar mengajar.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SD Negeri 220/III Pugu

dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Nama	Jumlah	Luas (M ²)	Keterangan
1	Ruang Kepala	1	40	
2	Ruang Majelis Guru	1	40	
3	Ruang Kelas (Ruang Belajar)	8	336	
4	Ruang Perpustakaan	1	64	

5	WC Guru	1	6	
6	WC Murid	2	16	
7	Tempat Parkir	1	24	
8	Kursi Guru	19	-	
9	Kursi Murid	160	-	
10	Meja Guru	18	-	
11	Meja Murid	160	-	
12	Micropon	1	-	
13	Gudang	1	30	
14	Bank Sampah	8		
15	Jam Dinding	8		

Sumber : Data dokumentasi SD Negeri 220/III Pugu

Kalau diperhatikan tabel di atas, jelas bahwa sarana dan prasarana di SD Negeri 220/III Pugu sudah cukup memadai, dimana sarana dan prasarana utama penunjang kegiatan pendidikan telah terpenuhi. Semua sudah memiliki ruangan sendiri. Seperti ruang kepala, ruang tenaga pendidik/guru, dan ruang kelas.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, keadaan sarana dan prasarana SD Negeri 220/III Pugu terlihat jumlah ruang kelas telah mencukupi dari siswa yang ada, dari 6 ruang kelas yang ada, semuanya telah digunakan, tiap-tiap ruang kelas memiliki sarana pendukung yang cukup untuk proses pembelajaran, seperti kursi, meja, serta papan tulis.

d. Struktur organisasi

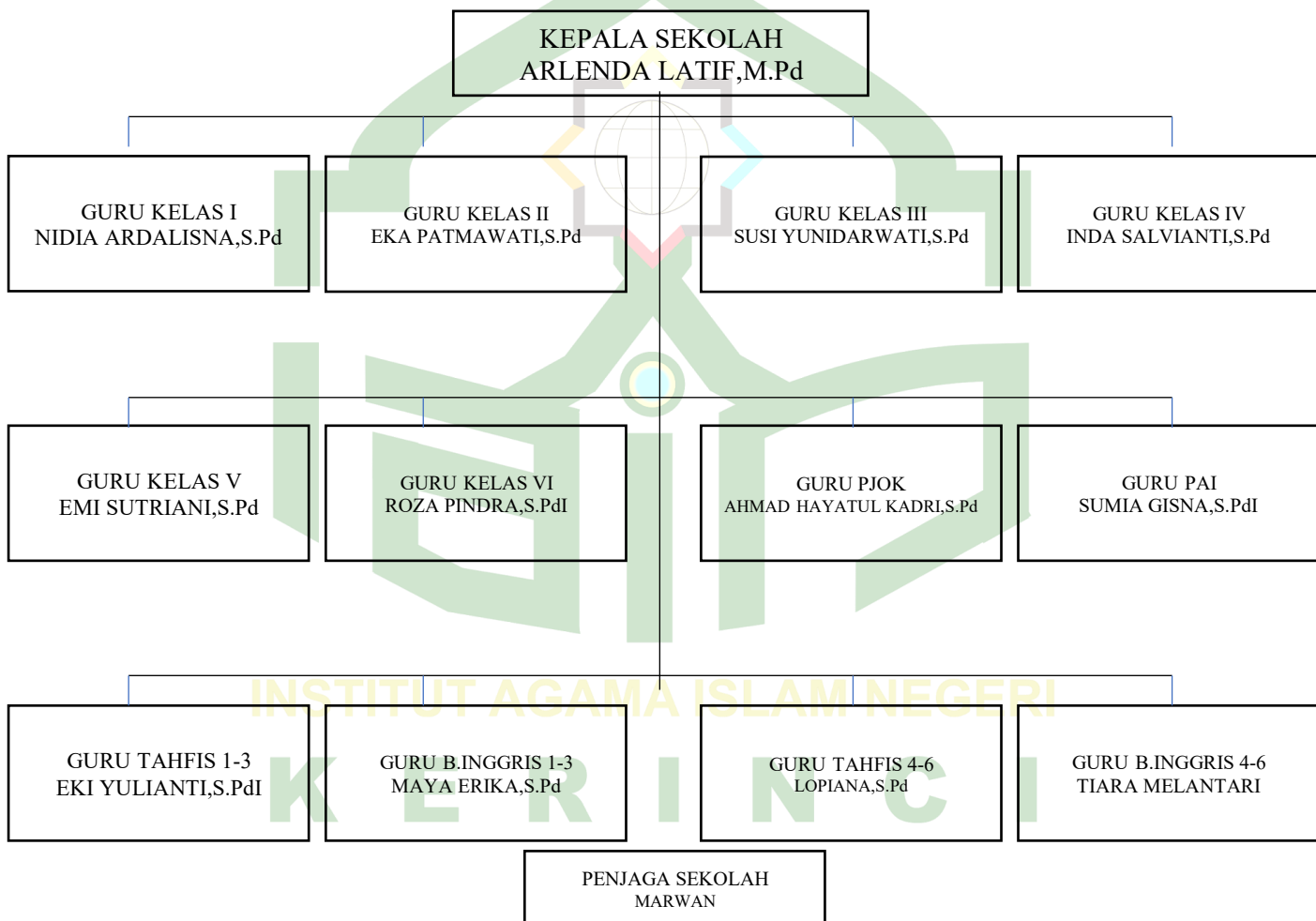
Dalam suatu lembaga pendidikan mutlak adanya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam organisasi tersebut tentunya ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara terperinci menurut bidang dan bagian tertentu, sehingga pencapaian tujuan berjalan dengan lancar.

Penyelenggaraan proses pendidikan di suatu sekolah dipimpin oleh Kepala sekolah yang dibantu oleh guru kelas dan guru mata pelajaran merupakan lembaga pendidikan yang bernaung di dinas pendidikan, sebagai lembaga formal maka struktur sekolah juga yang formal dan berdiri sendiri.

Struktur organisasi SD Negeri 220/III Pugu merupakan susunan

pengurus yang bertujuan untuk kelancaran dan kelangsungan organisasi sekolah. Maju mundurnya sekolah dipengaruhi oleh para pengurusnya. Setiap pengurus menjalankan fungsinya masing-masing yang didasari rasa tanggung jawab yang besar. Adapun struktur organisasi SD Negeri 220/III Pugu adalah sebagai berikut:

Bagan 4.1 Struktur Organisasi SD Negeri 220/III Pugu Tahun Pelajaran 2024/2025



B.Temuan Khusus

1. Kondisi Aktual Kinerja Guru di SD 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci

Penelitian ini menilik kondisi aktual kinerja guru di SD 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Yang mana berangkat dari permasalahan yang ada pada SD 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kernici, terdapat guru yang mengalami penurunan semangat kerja, inovasi dan kreatifitas guru yg belum optimal, pembelajaran yang masih monoton hingga siswa kurang termotivasi. Hal ini diperkuat dengan temuan lapangan yang penulis peroleh berdasarkan dialog langsung baik dengan kepala sekolah maupun dengan beberapa guru.

Kinerja guru merupakan komponen penting dalam menjamin mutu pendidikan di sekolah. Guru yang berkinerja tinggi mampu merancang pembelajaran yang efektif, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta menumbuhkan semangat dan partisipasi aktif siswa dalam proses belajar mengajar. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah guru yang menunjukkan kinerja rendah, baik dari segi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi hasil belajar. Kondisi ini berdampak pada rendahnya capaian kompetensi siswa dan menurunkan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan.

Kurangnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya motivasi profesional, rendahnya kompetensi pedagogik, dan kurangnya pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, beban administratif yang tinggi dan sistem penilaian kinerja yang kurang objektif juga turut memengaruhi semangat kerja guru. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja guru bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan intervensi sistemik melalui kebijakan pendidikan yang berpihak pada pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini dikuatkan dengan pernyataan kepala sekolah berkenaan dengan kondisi kinerja guru. Ada beberapa faktor penyebab kurangnya

kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara:

Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya penguasaan terhadap strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, keterbatasan dalam penggunaan teknologi atau media pembelajaran, serta belum maksimalnya refleksi terhadap hasil pembelajaran sebelumnya," memberikan gambaran mengenai tantangan signifikan dalam praktik pembelajaran di kelas. Ketiga faktor ini mencerminkan kompleksitas kinerja guru yang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh konteks pedagogis dan kultural di lingkungan sekolah.

Pertama, penguasaan terhadap strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa merupakan aspek krusial dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang tidak mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar peserta didik cenderung menggunakan metode yang bersifat seragam dan tidak kontekstual. Ketidaksesuaian strategi dengan gaya belajar siswa dapat menyebabkan rendahnya partisipasi dan pemahaman dalam pembelajaran.

Kedua, keterbatasan dalam penggunaan teknologi dan media pembelajaran juga menjadi kendala utama, terutama di era digital saat ini. Integrasi teknologi dalam pembelajaran bukan hanya sebagai alat bantu visual, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun interaksi dan pengalaman belajar yang lebih kaya Ertmer. Guru yang tidak familiar atau tidak memiliki akses terhadap teknologi cenderung membatasi variasi dalam penyampaian materi, sehingga menurunkan motivasi belajar siswa.

Ketiga, refleksi terhadap hasil pembelajaran merupakan proses penting dalam pengembangan profesional guru. Ketika refleksi tidak dilakukan secara maksimal, guru kehilangan kesempatan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan yang berbasis pada data dan pengalaman nyata. Padahal, praktik reflektif adalah bagian dari siklus pembelajaran profesional yang esensial dalam menjaga relevansi dan efektivitas praktik mengajar .

Selain itu, untuk mengantisipasi akan hal tersebut, kepala sekolah dengan kebijakan menyarankan setiap guru untuk mengikuti pelatihan seperti

workshop baik yang diadakan oleh instansi sekolah maupun pemerintahan. Secara profesional sekiranya dapat membantu kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Hal tersebut juga terlihat dari kebijakan kepala sekolah berdasarkan wawancara.

“Guru yang bersangkutan sudah kami ikutsertakan dalam pelatihan dan workshop yang relevan. Selain itu, kami juga melakukan pembinaan secara internal melalui program supervisi dan coaching. Namun, perubahan yang diharapkan belum terlihat signifikan.”

Guru yang diikutsertakan dalam pelatihan workshop merupakan elemen penting dalam proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pemilihan guru untuk mengikuti workshop biasanya didasarkan pada pertimbangan kompetensi pedagogis, profesionalisme, dan potensi mereka sebagai agen perubahan di lingkungan sekolah Kemendikbudristek.

Pelatihan workshop dirancang sebagai wadah pembelajaran aktif, di mana guru tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga berperan aktif dalam diskusi, studi kasus, dan praktik langsung. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk merefleksikan pengalamannya dan mengevaluasi efektivitas metode yang digunakan. Kegiatan workshop juga memperkuat jejaring antar guru, yang sangat penting dalam membangun komunitas pembelajar profesional yang mendukung satu sama lain dalam menerapkan pembaruan pendidikan secara berkelanjutan.

Guru yang telah mengikuti workshop diharapkan dapat mentransfer pengetahuan dan praktik baik yang diperoleh kepada rekan sejawat di sekolah masing-masing. Dengan demikian, dampak dari pelatihan tidak berhenti pada individu peserta saja, melainkan meluas menjadi budaya pembelajaran kolektif di lingkungan sekolah. Dalam jangka panjang, guru-guru ini akan menjadi motor penggerak inovasi yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar murid secara menyeluruh.

Kepala sekolah berusaha semaksimal mungkin agar guru melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar untuk konsisten dalam menjaga kualitas mengajar. Meskipun menjaga konsistensinya

namun terdapat juga beberapa kendala. Sebagai kepala sekolah, salah satu tugas penting adalah memberikan penilaian terhadap kinerja guru yang ada di bawah tanggung jawabnya. Dalam perspektif ini, kinerja guru tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian akademis dan hasil evaluasi belajar siswa, tetapi juga dari aspek komitmen dan konsistensi dalam menjalankan tugas profesional mereka. Kepala sekolah menyadari bahwa meskipun sebagian besar guru menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengajaran, belum semua guru dapat menjaga konsistensi tersebut sepanjang waktu. Komitmen yang kuat diperlukan untuk menghadapi tantangan yang sering kali muncul dalam proses pendidikan, terutama dalam kurikulum yang terus berkembang.

Pernyataan dari kepala sekolah ini mengungkapkan bahwa, meskipun komitmen guru tampak ada, konsistensi dalam pelaksanaannya masih menjadi tantangan. Dalam konteks ini, kepala sekolah menekankan pentingnya dukungan moral bagi para guru. Dukungan tersebut tidak hanya datang dari rekan sejawat, tetapi juga dari pimpinan sekolah yang dapat memberikan arahan dan motivasi dalam menjaga semangat kerja para guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perbaikan kinerja guru secara terus-menerus, agar tidak ada guru yang merasa berjalan sendirian dalam menghadapi tantangan.

Dalam hal ini, pentingnya lingkungan yang positif menjadi sorotan. Lingkungan yang penuh dengan rasa saling menghargai dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi perkembangan profesional guru. Ketika guru merasa bahwa mereka didukung, baik oleh kepala sekolah maupun oleh rekan-rekan sejawat, maka mereka lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan yang positif ini akan menjadi pendorong utama untuk mewujudkan komitmen yang lebih konsisten dan berkelanjutan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Selain itu terdapat juga hambatan kinerja guru yang belum optimal

seperti tidak menggunakan media atau metode pembelajaran yang variatif. Sementara penggunaan media sangat membantu dalam menjelaskan materi pembelajaran agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Penggunaan media dan metode pembelajaran yang variatif menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Variasi dalam pembelajaran tidak hanya berfungsi untuk menghindari kejenuhan siswa, tetapi juga untuk menyesuaikan dengan ragam gaya belajar peserta didik.

Penerapan media pembelajaran seperti video, infografik, alat peraga, hingga teknologi digital seperti aplikasi interaktif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan pemahaman siswa. Media yang dipilih dengan tepat dapat menjembatani antara dunia abstrak dengan konkret sehingga memudahkan siswa dalam memahami materi yang kompleks. Misalnya, penggunaan simulasi dalam pembelajaran IPA dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih kontekstual dan aplikatif.

Metode pembelajaran yang bervariasi, seperti diskusi kelompok, *role-play*, pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), hingga metode inkuiri, mampu menstimulasi keterampilan berpikir kritis dan kolaboratif siswa. Pembelajaran kooperatif tidak hanya meningkatkan pencapaian akademik, tetapi juga membantu siswa membangun keterampilan sosial dan empati terhadap sesama. Dengan demikian, variasi metode pembelajaran menjadi kunci dalam menciptakan pembelajaran yang tidak hanya efektif tetapi juga humanis.

Namun demikian, penerapan media dan metode pembelajaran yang variatif perlu disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik peserta didik serta fasilitas yang tersedia. Guru sebagai fasilitator pembelajaran harus memiliki kompetensi pedagogik yang baik untuk dapat memilih dan mengelola variasi tersebut secara tepat guna. Seperti dinyatakan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang mendidik

secara kreatif.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil temuan lapangan belum terlaksananya perihal penggunaan media atau metode pembelajaran yang variatif. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah.

“Kami melihat bahwa pembelajaran yang dilakukan cenderung monoton dan masih sangat bergantung pada metode ceramah. Guru belum memanfaatkan berbagai media, baik digital maupun konvensional, yang seharusnya dapat meningkatkan minat dan partisipasi siswa dalam belajar.”

Berdasarkan pernyataan di atas, memang terdapat permasalahan yang berkenaan dengan kondisi guru yang belum secara efektif dalam menggunakan media atau metode pembelajaran yang variatif. Sementara pada era digitalisasi mengharuskan setiap pendidik untuk menggunakan media atau metode untuk membantu guru dalam menyajikan materi pembelajarannya. Supaya dalam berjalannya proses belajar mengajar tidak menciptakan suasana yang membosankan. Maka seharusnya guru menyadari akan hal tersebut. Ketiadaan variasi dalam penggunaan media dan metode pembelajaran dapat menyebabkan proses belajar mengajar menjadi monoton dan kurang menarik bagi peserta didik. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi belajar siswa, terutama dalam jangka panjang. Ketika pembelajaran hanya berpusat pada metode ceramah atau satu jenis media saja, siswa yang memiliki gaya belajar berbeda—seperti visual atau kinestetik—akan merasa kesulitan untuk memahami materi secara optimal. Hal ini dapat memicu kebosanan dan berdampak pada rendahnya partisipasi aktif dalam kelas.

Lebih jauh, ketidakvariasian metode pembelajaran juga dapat menghambat perkembangan keterampilan berpikir kritis dan kemampuan kolaboratif siswa, siswa membutuhkan stimulasi melalui aktivitas pembelajaran yang beragam agar dapat membangun pemahaman yang mendalam dan kemampuan sosial yang baik. Jika guru tidak mengadaptasi metode pengajaran dengan pendekatan yang lebih dinamis, pembelajaran menjadi kurang kontekstual dan tidak relevan dengan kebutuhan abad ke-

21 yang menekankan pada kreativitas, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Hal tersebut juga dibenarkan oleh hasil wawancara bersama kepala sekolah.

“Dampaknya cukup jelas. Siswa menjadi kurang aktif, cepat bosan, dan tidak terlibat secara emosional maupun kognitif dalam pembelajaran. Akibatnya, hasil belajar pun cenderung stagnan dan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan.”

Secara lebih mendalam dari sisi psikologis penggunaan media atau metode pembelajaran yang variatif dapat menstimulasi kognitif siswa untuk menerima dan menangkap informasi dengan cara yang berbeda. Penggunaan media dan metode pembelajaran yang variatif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas proses belajar mengajar. Variasi dalam penyampaian materi memungkinkan guru untuk menjangkau berbagai gaya belajar siswa, baik visual, auditori, maupun kinestetik. Siswa akan lebih mudah memahami dan mengingat informasi apabila materi disampaikan melalui saluran yang sesuai dengan preferensi belajarnya. Oleh karena itu, keberagaman media seperti video, gambar, alat peraga, serta metode seperti diskusi, simulasi, dan permainan edukatif dapat memperkaya pengalaman belajar siswa.

Tidak hanya dalam aspek pemahaman konsep, penggunaan metode dan media yang variatif juga berdampak positif terhadap peningkatan motivasi belajar siswa. Ketika siswa merasa pembelajaran menarik dan relevan, mereka akan lebih aktif terlibat dan menunjukkan antusiasme dalam proses belajar.

Selain itu, pengaruh penggunaan media dan metode pembelajaran yang variatif juga terlihat dalam pembentukan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan komunikasi. Model pembelajaran seperti project-based learning, problem-based learning, dan pembelajaran berbasis teknologi digital memberikan ruang bagi siswa untuk berlatih keterampilan tersebut secara langsung. Lingkungan belajar yang fleksibel dan interaktif dapat menumbuhkan rasa percaya diri serta tanggung jawab siswa terhadap proses belajarnya sendiri. Oleh karena itu, guru perlu terus

memperkaya strategi pembelajarannya dengan pendekatan yang beragam dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Berdasarkan wawancara bersama kepala sekolah SD 220/III pada tanggal 21 Januari 2025. Peneliti mengetahui bahwa tugas guru baik yang sedang dalam masa jabatannya yang masih panjang atau masa jabatannya akan berakhir, keduanya mempunyai tugasnya masing-masing dan wajib melaksanakan tugasnya untuk memberikan pengajaran yang layak bagi peserta didiknya. Namun dalam kenyataannya guru yang hendak memasuki purna tugasnya sebagai seorang pendidik, pada umumnya beranggapan bahwa sudah tidak ada kewajiban khusus untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Hal ini ditandai dengan menurunnya semangat mengajar, Merasa kurang familiar dengan teknologi baru, takut melakukan kesalahan di depan siswa, dan kurang percaya diri dengan kemampuan teknis dibandingkan guru yang lebih muda. Ada kekhawatiran untuk terlihat "gaptek" atau ketinggalan zaman. Tidak memiliki pengalaman yang cukup dalam menggunakan berbagai perangkat lunak, aplikasi, atau platform pembelajaran daring. Mungkin tidak pernah mendapatkan pelatihan yang memadai atau merasa kesulitan mengikuti perkembangan teknologi yang pesat. Menjelang masa pensiun, energi dan fokus mungkin lebih terarah pada penyelesaian tugas-tugas akhir, persiapan administrasi pensiun, dan pemikiran tentang kehidupan setelah pensiun. Mempelajari hal baru yang membutuhkan waktu dan energi ekstra terasa memberatkan. Pelatihan teknologi yang tersedia mungkin terlalu umum, tidak mempertimbangkan tingkat pemahaman dan kebutuhan guru senior. Dukungan teknis mungkin lebih fokus pada guru yang lebih muda. Mungkin tidak memiliki akses pribadi yang memadai ke perangkat teknologi yang diperlukan di rumah untuk berlatih atau mempersiapkan materi. Infrastruktur sekolah (Wi-Fi, perangkat keras) mungkin juga terbatas atau tidak user-friendly bagi yang kurang terbiasa. Walaupun mengajar hanya sebatas kemampuannya saja. Seharusnya sebagai seorang pendidik harus mengembangkan kurikulum dengan baik

dan sempurna supaya materi yang diberikannya dapat dipahami oleh peserta didik.

2. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat.

A. Evaluator

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan suatu program atau kegiatan sangat ditentukan oleh adanya evaluasi yang sistematis dan objektif. Evaluasi ini tidak dapat terlaksana tanpa kehadiran seorang evaluator yang memiliki kompetensi dalam merancang, melaksanakan, dan menilai suatu proses atau hasil pembelajaran. Evaluator bertugas mengumpulkan data, menganalisis informasi, serta memberikan rekomendasi yang berdasarkan pada bukti-bukti yang valid dan reliabel. Peran evaluator sangat penting dalam memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengertian evaluator secara umum merujuk pada seseorang yang memiliki keahlian dalam menilai kualitas atau efektivitas suatu kegiatan, program, atau kebijakan. Dalam konteks pendidikan, evaluator biasanya memiliki latar belakang di bidang evaluasi pendidikan, psikometri, atau manajemen pendidikan. Evaluator tidak hanya bertindak sebagai pengamat, tetapi juga sebagai analis dan pengambil keputusan berdasarkan data yang dikumpulkan selama proses evaluasi. Oleh karena itu, keberadaan evaluator yang profesional sangat berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kepala sekolah memegang peranan strategis sebagai pemimpin pembelajaran dan manajer sekolah. Salah satu peran penting yang sering kali kurang disoroti adalah peran kepala sekolah sebagai evaluator. Dalam konteks ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan di sekolah, termasuk kinerja guru, program pembelajaran,

dan pencapaian peserta didik. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh komponen pendidikan berjalan secara optimal dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidika.

Sebagai evaluator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merancang instrumen evaluasi yang tepat, melakukan observasi kelas secara objektif, serta menganalisis data hasil evaluasi untuk pengambilan keputusan. Peran ini tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga pemahaman mendalam mengenai prinsip-prinsip pedagogik, asesmen formatif dan sumatif, serta dinamika profesionalisme guru. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah harus bersifat konstruktif, yaitu memberikan umpan balik yang membangun demi peningkatan kinerja individu maupun institusi secara keseluruhan.

Lebih jauh, kepala sekolah sebagai evaluator juga berperan dalam mengembangkan budaya refleksi dan perbaikan berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Hal ini tergambar dalam wawancara bersama kepala sekolah “ Sebagai evaluator, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan seluruh proses pembelajaran dan kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Saya memandang peran ini bukan hanya sebagai penilai, tetapi juga sebagai pembimbing dalam peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi yang saya lakukan mencakup kinerja guru, capaian siswa, serta efektivitas program sekolah “.

Melalui evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran serta merancang strategi intervensi yang tepat. Dengan demikian, evaluasi bukan semata-mata menjadi alat pengawasan, tetapi juga sebagai instrumen pengembangan profesional yang mendorong terciptanya lingkungan belajar yang inovatif dan inklusif.

Kepala sekolah sudah semestinya mengevaluasi kinerja guru, yang mana kinerja guru sangat berpengaruh pada proses belajar mengajar.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Seorang guru yang berkinerja baik tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu mengelola kelas secara efektif, menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, serta membangun hubungan yang positif dengan siswa, orang tua, dan sesama tenaga pendidik. Kinerja guru tercermin dari kemampuannya dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada siswa, melakukan evaluasi secara berkesinambungan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong perkembangan akademik dan karakter siswa. Selain itu, guru yang memiliki kinerja tinggi juga menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum maupun teknologi pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dampak positif dari evaluasi dari kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat memberikan kontribusi bagi proses belajar mengajar. Kepala sekolah yang berperan aktif sebagai evaluator kinerja guru memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal sejalan dengan pernyataan kepala sekolah

“ Sebagai evaluator, saya memiliki tanggung jawab untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dampak positifnya adalah guru-guru menjadi lebih reflektif terhadap kinerjanya. Dengan adanya evaluasi yang konstruktif, mereka terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini tentu berpengaruh langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa.”

Dengan melakukan evaluasi secara objektif dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan serta area yang perlu ditingkatkan dalam praktik mengajar guru. Evaluasi ini tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga menjadi dasar pemberian umpan balik

yang membangun dan pengembangan profesional yang terarah. Ketika guru merasa bahwa kinerjanya diperhatikan dan didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, keterlibatan kepala sekolah dalam evaluasi menciptakan budaya kolaboratif dan akuntabilitas di lingkungan sekolah, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pembelajaran dan kesejahteraan peserta didik.

B. Manajerial

Manajerial merupakan konsep yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan dalam mengelola sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajerial adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek manajerial tidak hanya menyangkut proses pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup bagaimana seseorang mengarahkan dan mengatur segala bentuk sumber daya yang dimiliki.

Manajemen sebagai inti dari aktivitas manajerial mencakup kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mengoordinasikan pekerjaan orang lain sehingga tujuan dapat tercapai secara lebih efektif. Oleh karena itu, manajerial sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang strategis dalam konteks organisasi pendidikan maupun non-pendidikan. Dengan kata lain, kemampuan manajerial merupakan aspek penting dalam memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi bekerja secara harmonis dan produktif.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memegang peranan strategis sebagai manajer lembaga pendidikan. Fungsi manajerial kepala sekolah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah. Kepala sekolah harus mampu menyusun visi,

misi, serta tujuan sekolah yang sejalan dengan kebijakan pendidikan nasional. Ia juga bertanggung jawab dalam merancang strategi pengembangan sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, sarana-prasarana, dan anggaran demi tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Selain itu, kepala sekolah juga bertugas dalam mengorganisasi seluruh elemen sekolah agar berjalan selaras dan sinergis. Ia mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab guru, staf administrasi, serta tenaga kependidikan lainnya. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan kepala sekolah dalam wawancara.

“Peran kepala sekolah sebagai manajerial sangat vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan di sekolah agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, serta pengambilan keputusan yang berdampak pada kualitas pendidikan.”

Pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah juga terlihat dari kemampuannya dalam mengarahkan dan menggerakkan seluruh program yang telah direncanakan. Kepala sekolah harus mampu mengoordinasikan berbagai aktivitas pembelajaran, kegiatan kesiswaan, serta pengembangan profesional guru. Selain itu, dalam pelaksanaannya, kepala sekolah harus tanggap terhadap perubahan lingkungan pendidikan dan mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat demi kepentingan sekolah. Efektivitas manajemen sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan instruksional dan administratif secara seimbang.

Evaluasi merupakan bagian akhir dari fungsi manajerial kepala sekolah yang sangat penting. Evaluasi dilakukan untuk menilai keberhasilan program yang telah dilaksanakan, sekaligus sebagai dasar untuk perbaikan di masa depan. Kepala sekolah harus menyusun

indikator kinerja yang jelas dan obyektif, serta melibatkan berbagai pihak dalam proses evaluasi, seperti guru, orang tua, dan komite sekolah. Evaluasi yang tepat akan membantu sekolah dalam mencapai mutu pendidikan yang lebih baik secara berkelanjutan. Dengan kata lain, kepala sekolah sebagai manajerial merupakan pilar utama dalam menciptakan sekolah yang berkualitas dan adaptif terhadap tuntutan zaman.

C. Administrator

Administrator adalah individu yang bertanggung jawab untuk mengelola, merencanakan, serta mengatur berbagai aspek operasional dalam suatu organisasi, khususnya di bidang pendidikan. Selanjutnya administrator adalah seseorang yang memiliki peran dalam merancang struktur organisasi dan memastikan bahwa seluruh kegiatan administrasi berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Administrator berfokus pada pengaturan dan pengawasan agar kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif, yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas lainnya.

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki tugas utama dalam mengelola seluruh aspek administratif di lingkungan sekolah. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, sarana-prasarana, keuangan, serta administrasi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini mencakup penataan jadwal, pengelolaan data siswa, serta penyusunan laporan-laporan yang diperlukan untuk kepentingan evaluasi dan akuntabilitas. Hal ini juga terlihat dari tanggapan kepala sekolah melalui wawancara.

“Tanggung jawab utama saya meliputi pengelolaan sumber daya sekolah, baik itu keuangan, fasilitas, maupun tenaga kerja. Saya juga bertugas mengawasi pelaksanaan administrasi yang berkaitan dengan kurikulum, ujian, absensi, dan pelaporan hasil belajar siswa. Selain itu,

saya juga memastikan bahwa semua kegiatan di sekolah berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku.”

Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang baik untuk memastikan kelancaran operasional sekolah sehari-hari. Di sisi lain, kepala sekolah sebagai administrator juga berperan penting dalam mengelola sumber daya keuangan sekolah. Ia harus dapat merencanakan, mengalokasikan, dan mengendalikan anggaran sekolah dengan bijak. Hal ini tidak hanya terbatas pada pengeluaran rutin, tetapi juga mencakup pencarian sumber dana tambahan melalui kerjasama dengan pihak luar, seperti komite sekolah atau donatur. Kemampuan untuk mengelola anggaran dengan transparansi dan akuntabilitas sangat penting agar sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kemajuan pendidikan.

Sebagai administrator, kepala sekolah juga diharapkan mampu mengorganisasi dan memonitor kinerja guru dan staf administrasi. Pengelolaan SDM di sekolah tidak hanya berkaitan dengan penjadwalan dan pembagian tugas, tetapi juga tentang pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah harus memfasilitasi pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan kompetensi para guru, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa. Selain itu, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua kebijakan dan peraturan yang ditetapkan dapat diikuti dengan baik oleh seluruh warga sekolah.

D. Supervisor

Supervisor adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks peningkatan kualitas kerja. Lebih lanjut lagi, supervisor dalam bidang pendidikan berperan sebagai fasilitator pembelajaran dan pengembangan profesional guru, dengan tujuan utama meningkatkan

proses dan hasil belajar peserta didik. Supervisor tidak hanya melakukan pengawasan administratif, tetapi juga memberikan dukungan pedagogis melalui observasi, umpan balik, serta pelatihan berkelanjutan. Oleh karena itu, peran supervisor sangat penting dalam menciptakan budaya sekolah yang reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki peran utama dalam membina dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Fungsi supervisi mencakup kegiatan pemantauan, penilaian, serta pembinaan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah harus mampu melakukan supervisi akademik secara berkala guna memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan kurikulum dan memenuhi standar mutu pendidikan.

Sejalan dengan hasil wawancara bersama kepala sekolah.

“Hasil supervisi sangat membantu dalam mengetahui kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar. Dari sana, kami dapat menyusun langkah pembinaan yang tepat, seperti memberikan pelatihan tambahan atau membentuk kelompok kerja guru. Kami juga melihat adanya peningkatan keterampilan mengajar setelah guru diberikan masukan dan didampingi secara berkelanjutan.”

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah harus didasarkan pada prinsip kolaboratif dan partisipatif, bukan otoritatif. Dalam hal ini, kepala sekolah bertindak sebagai pembimbing yang mendampingi guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas. Ia harus mampu mengidentifikasi kebutuhan guru, memberikan solusi yang tepat, serta mendorong inovasi pembelajaran.

Sejalan pula dengan pernyataan kepala sekolah.

“Kami memantau perubahan dalam proses belajar-mengajar setelah supervisi dilakukan. Indikatornya bisa dilihat dari peningkatan

partisipasi siswa, variasi metode yang digunakan guru, serta hasil asesmen siswa. Kami juga menampung umpan balik dari siswa dan orang tua untuk mengetahui sejauh mana pembelajaran mengalami perbaikan.”

Supervisi yang efektif dapat menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan profesionalisme guru. Lebih jauh, kepala sekolah juga harus mampu merancang program supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan. Ini meliputi penyusunan instrumen supervisi, pelaksanaan observasi kelas, analisis hasil supervisi, hingga tindak lanjut dalam bentuk pelatihan atau mentoring. Dengan menjalankan fungsi supervisi secara optimal, kepala sekolah turut memastikan bahwa setiap guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan bagian integral dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

E. Leader

Leader atau pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk bekerja secara sukarela demi mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi, keteladanan, dan pemberdayaan. Seorang leader tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, inklusif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam dunia pendidikan untuk mendorong inovasi, kolaborasi, serta pertumbuhan profesional semua pihak dalam ekosistem sekolah.

Kepala sekolah sebagai leader berperan penting dalam memimpin

arah dan budaya sekolah secara keseluruhan. Ia bukan hanya seorang pengelola administratif, tetapi juga tokoh sentral yang mempengaruhi iklim kerja, motivasi guru, serta semangat belajar siswa. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas serta kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing seluruh warga sekolah menuju tujuan bersama. Dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus menunjukkan integritas, keteladanan, serta keterampilan komunikasi yang kuat agar mampu membangun kepercayaan dan kolaborasi yang positif di lingkungan sekolah.

Lebih lanjut, peran kepala sekolah sebagai leader juga terlihat dari kemampuannya dalam mengelola perubahan dan memimpin inovasi pendidikan. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kepala sekolah dituntut untuk adaptif, kreatif, dan proaktif dalam menghadapi dinamika pendidikan. Ia harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang terbuka terhadap pembaruan, serta mendukung pengembangan profesional guru dan partisipasi aktif siswa. Sesuai dengan hasil wawancara kepala sekolah sebagai leader tercermin dalam pernyataan sebagai berikut.

“ Saya mendorong guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran, baik melalui penggunaan teknologi, pengembangan metode, maupun pembuatan media ajar. Saya memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan, fasilitas, dan kesempatan berbagi praktik baik. Sebagai pemimpin, saya harus menciptakan ruang yang mendukung guru untuk berkreasi dan mencoba hal-hal baru.”

F. Inovator

Secara penegertian Inovator adalah individu yang memiliki kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah atau solusi terhadap suatu

permasalahan.

Sebagai inovator, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan positif dan pembaruan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Ia diharapkan mampu mengenali tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan serta merancang solusi kreatif dan kontekstual untuk mengatasinya. Kepala sekolah sebagai inovator bukan hanya mengikuti arus perubahan, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang lebih relevan, efektif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Kepala sekolah sebagai inovator juga bertanggung jawab menciptakan budaya inovasi di lingkungan sekolah. Ini melibatkan pemberdayaan guru untuk berani mencoba metode pembelajaran baru, penggunaan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar, serta pengembangan model manajemen sekolah yang lebih partisipatif dan responsif.

Sejalan dengan pernyataan wawancara.

“Beberapa inovasi yang telah kami lakukan antara lain penerapan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), pengembangan program literasi digital, serta optimalisasi platform daring untuk pembelajaran dan administrasi. Kami juga mengembangkan taman baca digital dan ruang kreatif siswa agar mereka lebih semangat belajar.”

Dalam hal ini, kepala sekolah harus menjadi contoh nyata, baik dalam berpikir kreatif maupun dalam pengambilan keputusan yang berbasis pada data dan evaluasi. Inovasi yang dipimpin oleh kepala sekolah akan membentuk karakter sekolah yang progresif dan mampu bertahan dalam menghadapi perubahan yang cepat di dunia pendidikan.

G. Motivator

Terakhir ialah Kepala sekolah sebagai motivator. Memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat kerja, dedikasi, dan loyalitas seluruh warga sekolah, terutama guru dan tenaga kependidikan. Peran ini menuntut kepala sekolah untuk mampu menciptakan iklim kerja yang positif, kondusif, dan mendukung pertumbuhan profesional. Kepala sekolah perlu memahami bahwa motivasi kerja tidak hanya dibentuk oleh faktor material seperti insentif atau tunjangan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti pengakuan, penghargaan, dan dukungan moral.

Sebagai motivator, kepala sekolah juga diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi dan energi positif bagi semua warga sekolah. Ia harus peka terhadap kebutuhan emosional para guru dan siswa, serta mampu menyampaikan visi sekolah dengan cara yang membangkitkan semangat bersama.

Hal ini tergambar dari pernyataan kepala sekolah dalam wawancara.

“Sebagai motivator, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberikan semangat dan dorongan kepada seluruh warga sekolah agar mereka dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan mencapai tujuan bersama. Peran ini mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memberikan dukungan emosional, dan membantu individu di sekolah menemukan potensi terbaik mereka.”

Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, apresiasi terhadap prestasi, serta pemberian ruang untuk berkreasi dan berkembang. Kepala sekolah yang berperan sebagai motivator akan membentuk lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal.

Dasi hasil analisis diatas, dari sekian banyaknya indikator-indikator tersebut diatas, sekiranya yang lebih mendekati telah telaksananya peran kepala sekolah ialah: evaluator, manajerial dan motivator. Sesuai dengan

tugas dan tanggung jawab seorang kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam sebuah sekolah.

Evaluator sendiri dipahami sebagai tanggung jawab untuk menilai, meninjau, dan memberikan umpan balik terhadap proses serta hasil pembelajaran, dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan. Evaluator tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga menganalisis efektivitas strategi, metode, dan kebijakan yang diterapkan di lingkungan sekolah. Dalam perannya sebagai evaluator, kepala sekolah memiliki tugas strategis untuk melakukan supervisi akademik dan manajerial guna memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kepala sekolah menilai kinerja guru, penggunaan kurikulum, efektivitas pembelajaran, serta budaya sekolah, kemudian menggunakan hasil evaluasi tersebut untuk merancang program peningkatan mutu pendidikan. Peran ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan analisis, kepemimpinan, serta objektivitas agar mampu mendorong perbaikan berkelanjutan di sekolahnya.

Sedangkan Manajerial dalam konteks pendidikan merujuk pada kemampuan mengelola seluruh sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Aspek manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi terhadap berbagai kegiatan pendidikan dan non-pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam fungsi manajerial ini, di mana ia tidak hanya bertanggung jawab dalam mengatur dan mengarahkan jalannya operasional sekolah, tetapi juga bertindak sebagai evaluator terhadap implementasi kebijakan, kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, serta pencapaian program-program sekolah. Dalam perannya sebagai evaluator yang berlandaskan prinsip manajerial, kepala sekolah melakukan pemantauan berkelanjutan terhadap proses pembelajaran, mengidentifikasi masalah, menganalisis data, dan mengambil keputusan berbasis bukti untuk perbaikan

mutu sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, keterampilan manajerial yang baik menjadi fondasi utama bagi kepala sekolah dalam menjalankan fungsi evaluatif secara objektif, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Terakhir ialah motivator dalam konteks kepemimpinan pendidikan adalah sosok yang mampu membangkitkan semangat, memberikan inspirasi, dan mendorong seluruh warga sekolah—baik guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik—untuk mencapai prestasi optimal melalui suasana kerja yang positif dan kondusif. Seorang kepala sekolah sebagai motivator dituntut untuk menciptakan iklim sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional guru, meningkatkan partisipasi aktif siswa, serta memperkuat kolaborasi di antara seluruh pemangku kepentingan sekolah. Peran ini berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah sebagai evaluator, karena hasil evaluasi kinerja guru dan proses pembelajaran tidak hanya digunakan untuk menilai, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang membangun, memotivasi perbaikan diri, dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam meningkatkan kualitas kerja. Evaluasi yang dilakukan secara objektif, transparan, dan menghargai proses, akan menjadi alat motivasi yang kuat apabila disertai dengan pendekatan yang humanis dan apresiatif. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai motivator sekaligus evaluator berperan penting dalam membangun budaya mutu yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, Evaluator, manajerial, dan motivator merupakan tiga peran strategis yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan di lingkungan pendidikan. Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang, mengorganisasi, dan mengelola seluruh sumber daya sekolah secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan; dalam proses ini dibutuhkan kemampuan evaluatif guna menilai sejauh mana perencanaan dan pelaksanaan berjalan sesuai target. Peran evaluator menjadi krusial dalam memastikan bahwa setiap keputusan manajerial didasarkan pada data

yang valid dan objektif, serta mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada dalam proses pembelajaran maupun administrasi sekolah. Di sisi lain, hasil evaluasi tersebut harus ditindaklanjuti melalui peran kepala sekolah sebagai motivator, yang mendorong peningkatan kinerja dengan cara membangkitkan semangat, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Dengan demikian, ketiganya membentuk suatu siklus terpadu di mana kepala sekolah menggunakan fungsi manajerial untuk mengatur sistem, fungsi evaluatif untuk menilai efektivitas, dan fungsi motivasional untuk memberdayakan seluruh warga sekolah menuju peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Hambatan dan Tantangan Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu

Kepala sekolah memegang peran vital dalam memastikan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah. Namun, dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang perlu diatasi agar dapat mengoptimalkan kinerja guru. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan pengembangan profesional guru. Tanpa dukungan finansial yang memadai, sulit bagi kepala sekolah untuk menyediakan pelatihan berkualitas atau fasilitas yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar. Hal ini juga berimbas pada ketidakmampuan untuk mengadakan workshop atau seminar yang dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru sesuai dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.

Tantangan kedua adalah kurangnya sumber daya manusia yang kompeten untuk membantu kepala sekolah dalam menjalankan program-program pengembangan profesional guru. Kepala sekolah tidak hanya memimpin dalam konteks pendidikan, tetapi juga dalam manajemen sumber

daya manusia, yang termasuk memilih dan mengelola tenaga pendidik yang berkualitas. Namun, banyak kepala sekolah menghadapi keterbatasan dalam mengakses tenaga ahli atau mentor yang dapat memberikan bimbingan atau supervisi kepada guru. Keterbatasan ini menghambat pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi, karena para guru tidak mendapatkan perhatian atau bimbingan yang cukup dalam meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

Selanjutnya, komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah dan guru menjadi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang tidak mampu membangun hubungan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru seringkali kesulitan dalam memahami masalah yang dihadapi guru di lapangan. Padahal, komunikasi yang baik sangat penting untuk memastikan adanya pemahaman bersama mengenai visi, misi, serta tujuan pendidikan yang hendak dicapai. Guru juga harus merasa dihargai dan didengar agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran. Tanpa komunikasi yang efektif, seringkali muncul perasaan ketidakpuasan di kalangan guru yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

Tantangan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan yang seringkali dihadapi oleh kepala sekolah. Guru yang sudah terbiasa dengan cara mengajar tertentu seringkali enggan untuk beradaptasi dengan pendekatan baru, baik itu dalam hal penggunaan teknologi atau metode pembelajaran yang lebih inovatif. Perubahan dalam kebijakan pendidikan atau penerapan kurikulum yang baru juga seringkali disambut dengan sikap skeptis dari sebagian besar guru. Untuk itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan dalam mengelola perubahan, mengkomunikasikan manfaat perubahan tersebut, dan memberikan dukungan yang cukup bagi guru agar mereka dapat mengadopsi metode baru dengan lebih mudah.

Beban administratif yang tinggi juga menjadi hambatan signifikan bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Banyak kepala

sekolah yang terjebak dalam berbagai tugas administratif yang memakan waktu, seperti pengelolaan data siswa, laporan ke dinas pendidikan, dan perencanaan anggaran. Beban ini sering kali mengurangi waktu dan perhatian yang seharusnya diberikan kepada pengawasan dan pembinaan guru. Kepala sekolah yang terlalu sibuk dengan tugas administratif cenderung kurang fokus dalam memberikan dukungan langsung kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mereka. Oleh karena itu, efisiensi dalam pengelolaan tugas administratif sangat dibutuhkan agar kepala sekolah dapat lebih memfokuskan diri pada pengelolaan pengajaran dan pengembangan kualitas pendidikan.

Selain itu, masalah kekurangan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai di sekolah juga menjadi salah satu hambatan utama. Sekolah-sekolah yang terletak di daerah terpencil atau daerah dengan keterbatasan ekonomi seringkali tidak memiliki sarana dan prasarana yang mendukung pengajaran yang efektif. Kekurangan alat peraga, teknologi pendidikan, atau ruang kelas yang nyaman dapat mengurangi kualitas pembelajaran. Kepala sekolah harus berusaha keras untuk mencari solusi atas masalah ini, namun dalam beberapa kasus, keterbatasan anggaran membuat upaya ini menjadi sangat sulit. Ketidakmampuan menyediakan fasilitas yang memadai dapat menyebabkan kinerja guru terhambat, karena mereka tidak dapat mengoptimalkan metode pengajaran yang ideal.

Hambatan lain yang sering muncul adalah kurangnya dukungan dari orang tua dan masyarakat sekitar. Kepala sekolah yang gagal membangun hubungan yang baik dengan orang tua siswa atau dengan masyarakat seringkali merasa kesulitan dalam mengoptimalkan kinerja guru. Kerjasama antara sekolah dan orang tua sangat penting dalam mendukung proses pembelajaran. Kepala sekolah yang dapat melibatkan orang tua dalam kegiatan sekolah dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Namun, jika dukungan ini tidak ada,

kepala sekolah akan merasa lebih sulit dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Selain itu, pengelolaan konflik antar guru juga menjadi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja mereka. Tidak jarang terjadi ketegangan atau persaingan yang tidak sehat antara guru yang dapat memengaruhi atmosfer kerja di sekolah. Konflik-konflik ini, jika tidak ditangani dengan bijak oleh kepala sekolah, dapat menurunkan motivasi guru dan merusak kerjasama dalam tim pengajaran. Kepala sekolah harus mampu menjadi mediator yang efektif dalam menyelesaikan masalah atau perbedaan pendapat yang muncul antara guru-guru. Kemampuan untuk mengelola konflik ini sangat penting agar kinerja guru dapat tetap optimal.

Kepala sekolah juga menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan di sekolah sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Kurikulum yang ketinggalan zaman atau tidak relevan dengan kebutuhan siswa dapat menghambat kemampuan guru untuk mengajar secara efektif. Kepala sekolah perlu bekerja sama dengan para guru untuk mengevaluasi kurikulum yang ada dan membuat perubahan jika diperlukan. Meskipun begitu, perubahan kurikulum memerlukan waktu dan usaha yang tidak sedikit. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat memimpin perubahan tersebut dengan bijaksana agar guru dapat mengimplementasikan kurikulum yang baru secara efektif.

Tantangan terakhir yang perlu dihadapi kepala sekolah adalah memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. Pengembangan profesional guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, namun tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri. Kepala sekolah harus menciptakan sistem yang dapat memberikan kesempatan yang adil bagi semua guru untuk mengembangkan keterampilan mereka, baik melalui pelatihan formal, seminar, atau kolaborasi dengan guru lain. Tanpa perhatian terhadap pengembangan

profesional guru, kualitas pendidikan di sekolah tersebut akan stagnan.

C.Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian dan diperoleh beberapa temuan dari hasil wawancara dengan informan, berikut pembahasan mengenai temuan temuan tersebut.

1. Kondisi Aktual Kinerja Guru Di SD Negeri 220/III Pugu

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kualitas pendidikan di Indonesia. Pada tataran ideal, guru diharapkan menjadi fasilitator, motivator, dan agen perubahan dalam proses pembelajaran. Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat kesenjangan antara harapan tersebut dan kondisi aktual di lapangan. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah rendahnya hasil asesmen nasional di beberapa daerah, salah satunya di SD Negeri 220/III Pugu yang mencerminkan belum optimalnya proses pembelajaran di ruang kelas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam menerapkan pembelajaran yang berpusat pada siswa dan kurang mampu menyesuaikan metode mengajarnya dengan kebutuhan peserta didik.

Masalah lain yang juga menjadi sorotan adalah minimnya penguasaan teknologi informasi dalam pembelajaran. Di era digital ini, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan efektivitas proses belajar-mengajar. Namun, data dari Pusdatin (2022) menunjukkan bahwa banyak guru, terutama di daerah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal), masih mengalami keterbatasan dalam mengakses teknologi maupun pelatihan penggunaan platform pembelajaran digital. Hal ini menjadi tantangan serius mengingat

transformasi digital di dunia pendidikan sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa dihindari.

Selanjutnya kondisi Aktual Kinerja Guru Di SD Negeri 220/III Pugu, guru juga menghadapi tantangan dalam hal pengembangan profesional berkelanjutan. Meskipun pemerintah telah menyediakan berbagai program seperti Guru Penggerak, Program Organisasi Penggerak, dan Platform Merdeka Mengajar (PMM), hal ini disinyalir oleh pendapat para ahli, belum semua guru mampu atau mau mengakses dan memanfaatkannya secara maksimal. Beberapa guru merasa terbebani oleh tuntutan administrasi yang menyita waktu, sehingga tidak memiliki cukup ruang untuk fokus pada peningkatan kualitas diri sebagai pendidik (Yulianti, 2021). Hal ini berdampak langsung pada kualitas kinerja guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi ajar secara efektif.

Kondisi aktual juga memperlihatkan adanya ketimpangan kinerja antar guru di wilayah perkotaan dan pedesaan. Guru di kota cenderung memiliki akses yang lebih baik terhadap informasi, pelatihan, dan fasilitas pendidikan, sehingga kinerja mereka cenderung lebih baik. Sebaliknya, guru di daerah terpencil sering kali menghadapi berbagai keterbatasan, mulai dari infrastruktur sekolah yang tidak memadai hingga kesulitan mendapatkan pembinaan dari pengawas atau kepala sekolah secara rutin (Firdaus, 2020). Ketimpangan ini perlu mendapatkan perhatian khusus dalam kebijakan pemerataan kualitas pendidikan.

Motivasi kerja guru juga menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja mereka. Beberapa studi mengungkapkan bahwa sebagian guru merasa kurang dihargai secara finansial maupun sosial, sehingga motivasi mengajarnya menurun. Hal ini diperparah oleh beban kerja yang tinggi dan ketidakjelasan jalur karier dalam profesi guru. Di SD Negeri 220/III Pugu Seringkali guru dituntut untuk menyelesaikan banyak pekerjaan administratif yang tidak langsung berkaitan dengan

proses pembelajaran, seperti penyusunan laporan dan pelaporan ke berbagai aplikasi pemerintah. Hal ini menyebabkan waktu yang seharusnya digunakan untuk persiapan mengajar menjadi tersita.

Dalam aspek kompetensi pedagogik, banyak guru masih belum sepenuhnya mampu menerapkan pendekatan pembelajaran diferensiatif yang sesuai dengan karakteristik siswa. Kurangnya pelatihan yang fokus pada strategi pembelajaran adaptif membuat guru kesulitan dalam menciptakan pembelajaran yang inklusif dan bermakna. Akibatnya, sebagian siswa yang memiliki gaya belajar berbeda atau kebutuhan khusus kurang mendapatkan perhatian yang sesuai. Ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi pedagogik guru harus menjadi prioritas dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Di sisi lain, terdapat pula perkembangan positif dari sebagian guru yang telah menunjukkan kinerja luar biasa, terutama mereka yang terlibat aktif dalam komunitas belajar, forum KKG/MGMP, atau program pelatihan nasional. Guru-guru ini menjadi contoh bahwa dengan dukungan ekosistem yang baik, kinerja guru bisa meningkat signifikan. Mereka juga aktif dalam mengembangkan bahan ajar digital, melaksanakan asesmen formatif yang berkualitas, dan memfasilitasi pembelajaran berbasis proyek sesuai dengan prinsip Kurikulum Merdeka (Kemendikbudristek, 2023). Namun, guru semacam ini masih menjadi minoritas di tengah kondisi umum yang belum merata.

Aspek evaluasi kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugumelalui supervisi oleh kepala sekolah juga belum sepenuhnya berjalan efektif. Banyak kepala sekolah yang belum optimal dalam melaksanakan supervisi akademik yang berbasis pembinaan dan refleksi, melainkan hanya bersifat administratif. Padahal, supervisi yang bermutu dapat menjadi sarana penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan manajerial bagi

kepala sekolah agar mereka mampu membina guru secara lebih mendalam, bukan sekadar mengevaluasi berdasarkan kelengkapan administrasi.

Kinerja guru juga erat kaitannya dengan budaya sekolah. Sekolah dengan budaya kolaboratif dan suportif cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Namun, tidak semua sekolah memiliki budaya tersebut. Dalam banyak kasus, salah satunya di SD Negeri 220/III Pugu masih terdapat pola kerja individualistik, kurangnya forum diskusi antar guru, serta minimnya penghargaan terhadap inisiatif dan inovasi dalam mengajar. Kondisi ini menyebabkan guru merasa bekerja sendiri dan kurang termotivasi untuk berkembang bersama. Oleh karena itu, penguatan budaya sekolah yang positif harus menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja guru.

Secara keseluruhan, kondisi aktual menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya dan inisiatif positif dari sebagian guru dan lembaga pendidikan, secara umum kinerja guru di Indonesia masih menghadapi tantangan besar. Diperlukan pendekatan sistemik yang melibatkan berbagai pihak—pemerintah, kepala sekolah, komunitas guru, serta masyarakat—untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas guru. Hanya dengan sinergi yang baik dan keberlanjutan program peningkatan kapasitas, kinerja guru dapat benar-benar ditingkatkan dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

2. Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air hangat Barat

Sebagai seorang kepala sekolah, peran yang diemban sangat beragam dan kompleks. Namun, dalam konteks pembentukan kinerja

guru, peran kepala sekolah dari berbagai perspektif seperti evaluator, manajerial, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator, masih dapat diperbaiki agar lebih optimal. Evaluator, misalnya, kepala sekolah harus melakukan penilaian terhadap kinerja guru dengan objektif dan berbasis data. Namun, seringkali evaluasi yang dilakukan lebih bersifat administratif dan tidak cukup mendalam, sehingga tidak mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Evaluasi yang baik seharusnya memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru berkembang, namun jika ini tidak dijalankan dengan baik, maka kinerja guru tidak akan berkembang secara optimal.

Di sisi manajerial, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dan material secara efisien. Namun, banyak kepala sekolah yang terjebak dalam rutinitas administratif dan kurang memperhatikan pengelolaan SDM secara menyeluruh. Pengelolaan ini mencakup penempatan guru sesuai kompetensi, pengembangan kapasitas guru, serta memastikan ada dukungan yang cukup bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Jika peran manajerial kepala sekolah kurang optimal, maka kinerja guru akan terhambat karena mereka tidak memiliki dukungan yang memadai untuk bekerja secara efektif.

Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan data dan dokumen yang berhubungan dengan kinerja guru. Namun, banyak kepala sekolah yang terlalu fokus pada pencatatan dan pengarsipan tanpa mempertimbangkan bagaimana data tersebut digunakan untuk perbaikan kualitas mengajar. Administrasi yang hanya berfokus pada aspek administratif tanpa memanfaatkan data untuk analisis lebih dalam akan mengurangi efektivitas dalam mendukung kinerja guru.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor juga sangat penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah seharusnya secara teratur melakukan observasi di kelas untuk memberikan umpan balik langsung kepada guru. Namun, seringkali kepala sekolah hanya melakukan supervisi secara formal tanpa memahami kondisi sesungguhnya di lapangan. Hal ini menyebabkan guru merasa tidak mendapatkan perhatian yang cukup dalam pengembangan profesional mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran mereka.

Sebagai seorang leader, kepala sekolah harus mampu memimpin dan memberikan arahan yang jelas kepada seluruh staf pengajar. Namun, banyak kepala sekolah yang tidak dapat memberikan visi yang jelas atau tidak mampu menginspirasi guru untuk bekerja lebih baik. Tanpa kepemimpinan yang kuat, guru akan kehilangan arah dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk menggerakkan tim agar memiliki tujuan bersama dalam mencapainya.

Selain itu, kepala sekolah juga harus menjadi inovator yang mampu memikirkan solusi-solusi baru dalam mengatasi tantangan yang dihadapi sekolah. Namun, inovasi yang diterapkan seringkali terbatas pada aspek teknologi atau hal-hal yang lebih bersifat teknis. Padahal, inovasi yang lebih mendalam terkait dengan metode pembelajaran atau perubahan paradigma pendidikan juga penting untuk diperhatikan. Kepala sekolah yang tidak cukup inovatif dalam mencari solusi atas permasalahan yang ada akan kesulitan dalam memfasilitasi peningkatan kualitas pendidikan.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu memberikan semangat dan dukungan kepada guru agar tetap bersemangat dalam

mengajar. Namun, tidak jarang kepala sekolah kurang memperhatikan aspek psikologis dan emosional guru. Sebagian besar kepala sekolah lebih fokus pada kinerja guru dari sisi hasil akhir tanpa mempertimbangkan kebutuhan motivasi yang tepat. Guru yang tidak mendapatkan dukungan motivasional yang memadai akan kehilangan semangat dan dedikasi dalam mengajar.

Keterlibatan kepala sekolah dalam pengembangan kapasitas guru juga perlu diperhatikan. Seringkali, pelatihan atau workshop yang diselenggarakan tidak disesuaikan dengan kebutuhan aktual guru di lapangan. Kepala sekolah yang kurang memahami kebutuhan pengembangan diri guru akan kesulitan dalam memberikan dukungan yang tepat. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk secara aktif terlibat dalam merancang program pengembangan profesi yang relevan dan berguna bagi guru.

Peran kepala sekolah sebagai evaluator juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya keterbukaan dalam memberikan penilaian yang objektif. Banyak kepala sekolah yang cenderung menghindari penilaian kritis terhadap guru karena khawatir menimbulkan ketegangan. Padahal, evaluasi yang jujur dan konstruktif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berani memberikan umpan balik yang tajam namun tetap membangun.

3. Hambatan dan Tantangan Kinerja Guru Di SDN Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.

Hambatan dan tantangan dalam kinerja guru merupakan masalah kompleks yang perlu diidentifikasi secara mendalam untuk dapat mencari solusi yang efektif. Salah satu hambatan terbesar yang dihadapi guru adalah kurangnya dukungan dari pihak sekolah maupun

pemerintah. Meskipun guru memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi, tanpa dukungan yang cukup baik dari segi fasilitas, bahan ajar, atau bahkan kebijakan yang mendukung, kinerja mereka akan terhambat. Kurangnya sumber daya yang memadai sering kali membuat guru kesulitan dalam menyampaikan materi dengan optimal dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Tantangan kedua adalah beban kerja yang berlebihan. Banyak guru yang tidak hanya mengajar, tetapi juga terbebani dengan tugas administratif yang sering kali tidak sebanding dengan waktu dan energi yang tersedia. Tugas-tugas tambahan seperti menyiapkan laporan, menghadiri rapat, dan mengurus administrasi kelas dapat mengurangi waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk mempersiapkan materi pelajaran dan berinteraksi dengan siswa. Hal ini menyebabkan guru kesulitan untuk fokus pada pengembangan kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan menjadi tantangan besar bagi kinerja guru. Pelatihan yang tidak memadai atau tidak relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan dapat membuat guru merasa terisolasi dan tidak siap menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan. Dunia pendidikan terus berkembang, dan teknologi serta metodologi pembelajaran semakin maju, namun jika guru tidak mendapatkan pembaruan secara rutin, mereka akan kesulitan mengikuti perkembangan tersebut, yang berdampak pada kualitas pengajaran.

Aspek lain yang menjadi hambatan adalah masalah motivasi. Banyak guru yang merasa kurang dihargai atas pekerjaan mereka, baik dari segi gaji maupun pengakuan sosial. Kurangnya penghargaan ini dapat menurunkan semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan

penghargaan yang sebanding dengan usaha yang mereka lakukan akan cenderung menurunkan kualitas kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk memberikan penghargaan yang layak serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru.

Di sisi lain, tantangan besar bagi guru adalah keberagaman siswa di kelas. Setiap siswa memiliki kebutuhan yang berbeda, baik itu dalam hal kemampuan akademik, latar belakang sosial-ekonomi, maupun gaya belajar. Mengelola keberagaman ini memerlukan keterampilan khusus dari guru untuk dapat menyusun metode pembelajaran yang dapat mengakomodasi semua siswa. Jika guru tidak memiliki keterampilan yang cukup dalam hal ini, maka beberapa siswa mungkin merasa tertinggal atau kurang terlayani, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan kurikulum atau sistem pendidikan yang sering berubah juga menjadi hambatan bagi guru. Perubahan yang terjadi tanpa adanya persiapan yang memadai atau sosialisasi yang jelas dapat membuat guru merasa kebingungan dan tidak siap. Sebagai contoh, implementasi kurikulum Merdeka yang memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis kompetensi membutuhkan pemahaman yang mendalam dari guru, dan jika perubahan tersebut tidak disertai dengan pelatihan yang cukup, maka guru akan kesulitan untuk menerapkannya dengan baik di kelas.

Masalah lain yang sering dihadapi oleh guru adalah hubungan yang kurang harmonis dengan orang tua siswa. Ketidakselarasan antara tujuan dan harapan orang tua dengan pendekatan pengajaran yang dilakukan guru bisa menimbulkan ketegangan. Guru yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang tua siswa atau tidak

mampu menjelaskan dengan jelas perkembangan dan kebutuhan anak akan kesulitan dalam mendukung proses belajar yang optimal. Kurangnya kerjasama antara guru dan orang tua juga dapat menghambat upaya guru dalam meningkatkan kinerja siswa.

Teknologi yang terus berkembang menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Meskipun teknologi dapat menjadi alat bantu yang efektif dalam pembelajaran, tidak semua guru memiliki keterampilan untuk mengoptimalkan teknologi dalam proses mengajar. Selain itu, keterbatasan akses terhadap perangkat dan infrastruktur teknologi juga menjadi hambatan. Guru yang tidak mampu mengintegrasikan teknologi dengan cara yang tepat akan merasa kesulitan dalam memenuhi tuntutan pembelajaran yang semakin berbasis digital.

Salah satu tantangan lain adalah tekanan yang datang dari sistem evaluasi yang kurang adil atau tidak realistis. Di beberapa daerah, guru dihadapkan pada evaluasi yang lebih fokus pada angka atau hasil ujian akhir tanpa mempertimbangkan proses pembelajaran yang dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan guru merasa tertekan untuk mencapai target-target tertentu, padahal konteks dan kondisi siswa sangat beragam. Evaluasi yang tidak mencerminkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh dapat membuat guru merasa tidak dihargai, dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Akhirnya, kurangnya dukungan psikologis bagi guru juga menjadi salah satu tantangan utama. Guru sering kali mengalami stres akibat beban pekerjaan yang berat, masalah dengan siswa, atau bahkan tekanan dari pihak sekolah. Tanpa adanya dukungan mental yang memadai, guru akan kesulitan untuk tetap fokus dan semangat dalam mengajar. Kesejahteraan mental guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran mereka, sehingga penting bagi pihak sekolah untuk menyediakan fasilitas dukungan psikologis agar guru dapat tetap menjaga keseimbangan emosional mereka dalam menjalankan

tugasnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dan cakupan temuan yang diperoleh.

Pertama, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi sebagai sumber data utama yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam tentang peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya, serta observasi langsung terhadap berbagai aktivitas di lingkungan sekolah, peneliti dapat menggali berbagai informasi dan dinamika yang terjadi secara nyata di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami proses, strategi, serta tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan. Namun demikian, karena penelitian ini berfokus pada satu objek penelitian dengan kondisi sosial dan lingkungan yang spesifik, maka hasil temuan dari penelitian ini bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi ke seluruh sekolah. Setiap sekolah memiliki karakteristik, latar belakang, dan permasalahan yang berbeda-beda, sehingga penerapan hasil penelitian ini lebih tepat digunakan sebagai referensi atau bahan pertimbangan bagi sekolah lain yang memiliki kondisi serupa.

Kedua, keterbatasan dalam jumlah partisipan penelitian juga menjadi salah satu kendala yang memengaruhi keluasan sudut pandang dalam menggambarkan realitas di lapangan. Proses wawancara dalam penelitian ini hanya melibatkan kepala sekolah dan beberapa guru sebagai sumber informasi utama, sehingga data yang diperoleh lebih banyak merepresentasikan pandangan dari sisi manajerial dan tenaga pendidik saja. Meskipun data yang dikumpulkan telah digali secara mendalam melalui wawancara dan

observasi,. Kondisi tersebut tentu menjadi keterbatasan, karena melibatkan berbagai pihak secara lebih luas .

Ketiga, penelitian ini memiliki keterbatasan karena sangat bergantung pada data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi dalam kurun waktu tertentu, sehingga hasil yang diperoleh merefleksikan kondisi dan situasi saat penelitian berlangsung. Dengan sifat penelitian kualitatif yang mengutamakan kedalaman data pada waktu tertentu, maka temuan yang dihasilkan tidak dapat menggambarkan perubahan atau perkembangan yang mungkin terjadi di kemudian hari. Faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah, dinamika internal sekolah yang terus berkembang, serta kemajuan teknologi dalam dunia pendidikan dapat memberikan dampak signifikan terhadap. Namun, perubahan-perubahan tersebut tidak tercakup dalam analisis penelitian ini karena keterbatasan waktu dan ru-ang lingkup penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai potret kondisi saat penelitian berlangsung, bukan se-bagai gambaran yang bersifat permanen atau mewakili kondisi jangka panjang.

Keempat, keterbatasan subjektivitas dalam penelitian kualitatif juga menjadi perhatian penting dalam penelitian ini. Sebagai peneliti, interpretasi terhadap data yang diperoleh dari wawancara dan observasi sangat dipengaruhi oleh sudut pandang, pengalaman, serta pemahaman peneliti sendiri terhadap konteks permasalahan yang dikaji. Meskipun dalam proses analisis data telah dilakukan triangulasi untuk meningkat-kan validitas dan keabsahan temuan penelitian, namun bias peneliti tetap tidak dapat dihilangkan sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena da-lam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tetap perlu dilihat sebagai se-buah interpretasi dari peneliti yang memiliki keterbatasan subjektif, se-hingga penting bagi pembaca atau

peneliti lain untuk mempertim-bangkan konteks dan sudut pandang yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan memahami keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak partisipan, menggunakan pendekatan campuran (mixed methods), serta melakukan studi longitudinal untuk memahami perubahan kepemimpinan kepala sekolah dalam jangka waktu yang lebih panjang.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat masih belum optimal, ditandai dengan lemahnya perencanaan pembelajaran, terbatasnya variasi metode mengajar, rendahnya penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, serta kurang maksimalnya evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Meskipun sebagian guru telah menunjukkan dedikasi tinggi, masih banyak yang menghadapi hambatan seperti keterbatasan kompetensi pedagogik dan profesional, beban administratif yang berlebihan, serta minimnya dukungan sarana dan pelatihan yang relevan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru memerlukan perhatian serius dan peningkatan berkelanjutan agar mampu menjawab tuntutan pembelajaran secara menyeluruh.
2. Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru sangatlah strategis dan menentukan, karena kepala sekolah bukan hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang berpengaruh langsung terhadap iklim kerja dan kualitas proses pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi manajerial, supervisi, motivasi, dan kepemimpinan secara efektif dapat menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif, mendorong pengembangan profesional guru, serta meningkatkan semangat dan kinerja guru secara keseluruhan. Namun, pada kenyataannya, masih banyak kepala sekolah yang belum mengoptimalkan peran-peran ini secara menyeluruh akibat berbagai kendala, seperti beban tugas administratif, kurangnya pelatihan kepemimpinan, atau minimnya dukungan kebijakan. Oleh karena itu, untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan, diperlukan penguatan kapasitas kepala sekolah agar mereka mampu menjalankan peran kepemimpinan instruksional secara maksimal dalam mendukung kinerja guru dan pencapaian tujuan pembelajaran.

3. Hambatan dan tantangan terhadap kinerja guru masih bersifat multidimensional, mencakup faktor internal seperti rendahnya motivasi, keterbatasan kompetensi pedagogik, serta kurangnya inisiatif untuk mengembangkan diri, dan faktor eksternal seperti beban administratif yang tinggi, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Di sisi lain, peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru belum sepenuhnya maksimal, karena masih banyak kepala sekolah yang terfokus pada tugas administratif dibandingkan menjalankan fungsi kepemimpinan instruksional secara efektif. Ketidakterpaduan antara kebutuhan guru dan strategi kepemimpinan kepala sekolah menyebabkan intervensi yang dilakukan kurang berdampak pada peningkatan kinerja guru secara nyata. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu merespons tantangan tersebut secara adaptif dan strategis agar tercipta sinergi yang mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja guru secara menyeluruh.

B. IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Implikasi dari kondisi aktual kinerja guru yang belum optimal berdampak langsung terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran di sekolah. Guru yang belum mampu menjalankan tugas secara maksimal akan kesulitan menciptakan pembelajaran yang bermakna, adaptif, dan berpusat pada peserta didik, sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan sulit tercapai. Ketidaksiapan dalam merancang pembelajaran, rendahnya kreativitas dalam metode mengajar, serta lemahnya evaluasi terhadap capaian belajar siswa berpotensi menurunkan motivasi belajar dan pencapaian kompetensi peserta didik. Selain itu, kinerja guru yang tidak optimal juga dapat memperbesar kesenjangan mutu antar sekolah, khususnya antara sekolah yang memiliki sumber daya terbatas dan yang lebih mapan. Oleh karena itu, kondisi ini menuntut adanya intervensi sistematis dari berbagai pihak, termasuk peningkatan profesionalisme guru, pembinaan berkelanjutan, serta kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru.
2. Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru sangat signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang menjalankan peran sebagai pemimpin pembelajaran, manajer, supervisor, dan motivator secara efektif akan mampu menciptakan iklim kerja yang positif, mendorong pengembangan profesional berkelanjutan, serta menumbuhkan semangat kolaboratif di antara guru. Sebaliknya, apabila kepala sekolah tidak mampu memaksimalkan peran-peran strategis tersebut, maka pembinaan terhadap guru menjadi lemah, kinerja guru stagnan, dan kualitas pembelajaran pun tidak mengalami peningkatan yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program-program peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinan kepala

sekolah dalam merancang strategi pembinaan, mengelola sumber daya, dan membangun budaya sekolah yang mendukung profesionalisme guru secara berkelanjutan.

3. Hambatan dan tantangan terhadap kinerja guru serta peran kepala sekolah dalam mengoptimalkannya berdampak langsung pada efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Ketika guru menghadapi berbagai kendala seperti beban administratif yang berlebihan, keterbatasan kompetensi, serta kurangnya motivasi dan dukungan profesional, sementara kepala sekolah tidak mampu menjalankan peran kepemimpinan instruksional secara optimal, maka sinergi dalam lingkungan sekolah menjadi lemah. Akibatnya, kualitas pengajaran menurun, inovasi dalam pembelajaran terhambat, dan perkembangan peserta didik tidak maksimal. Ketidakseimbangan ini juga dapat memperlebar kesenjangan mutu pendidikan antar sekolah. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan tindakan nyata yang berorientasi pada penguatan kapasitas guru dan kepala sekolah secara simultan agar tercipta lingkungan belajar yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa secara menyeluruh.

C. SARAN

Saran peneliti dari penelitian yang sudah dilakukan ini adalah :

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan lebih mengoptimalkan metode persuasive, dan motivatif dalam mengoptimalkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Guru sebagai pelaksana utama dalam pembelajaran diharapkan dapat memanfaatkan dukungan dari kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensinya. Inovasi dalam metode pengajaran,

pemanfaatan teknologi, serta peningkatan profesionalisme menjadi aspek penting dalam mengoptimalkan kinerja guru.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai Upaya mengoptimalkan kinerja guru. Studi lebih lanjut dapat mempertimbangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, serta melakukan studi longitudinal guna melihat dampak kepemimpinan dalam jangka panjang.



IAIN
KERINCI

DAFTAR PUSTAKA

- A. Michael Huberman, dan Matthew B. Miles. *Analisis data kualitatif Terj. Tjejep Rohidi*. Jakarta : UI Press, 1992
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2009). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arnold Jhon, *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. : <https://www.researchgate.net/publication/263219655>. Pukul 20.05 hari sabtu 13 Juli 2024.
- Anggraini, Nunuk dkk. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kopetensi Profesionalisme Guru*. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 11, No.01, Tahun 2023, hal.23-33.
- Arfin. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. : *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* Vol.17 No.1 Tahun 2017.
- Bettes Bob, *Learning Theories Simplified, New Delhi*. Second Published 2019
- Bush, T., & Glover, D. (2014). *School Leadership: Concepts and Evidence*. Nottingham: National College for School Leadership. Depdiknas. (2007). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Darling-Hammond, L., et al. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute
- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). *Teacher Technology Change: How Knowledge, Confidence, Beliefs, and Culture Intersect*. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255–284.
- Firdaus, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Pendidikan Nasional.
- Fleming, N. D., & Mills, C. (1992). *Not Another Inventory, Rather a Catalyst for Reflection*. *To Improve the Academy*, 11(1), 137–155.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J.J.M. (2014). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach* (9th ed.). Pearson Education.
- Hasyim, Sitti Hajerah. Dkk. *Faktor Eksternal dan Pengaruhnya Terhadap*

- Kinerja Guru. Penguatan Riset, Inovasi, Kreativitas Peneliti di Era 5.0*" LP2M-Universitas Negeri Makassar. ISBN: 978-623-387-152-5.
- Hällinger, P. (2005). *Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away*. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239
- Heinich, R., Molenda, M., Russell, J. D., & Smaldino, S. E. (2002). *Instructional Media and Technologies for Learning*. Pearson Education.
- Holmqvist, M. and B. Lelinge. *Teachers' Collaborative professional development for inclusive education*. *European Journal of Special Need Education* 2021, Vol. 36, No. 5, 819–833.
- Hudaya Muhkam, *The Relationship Between The Academic Supervision Of The School Principal and Creativity Of Elementary School Teachers*. *Journal Of Social Research*. <http://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijrsr> . 2023.
- Kemendikbudristek. (2021). *Panduan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan untuk Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Knud, Illeris. *Special Issue: Innovative approaches to Continuous Professional Development in Early Childhood Education and Care. A European perspective*. *European Journal of Education: Volume 53, Issue 1*.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student Achievement Through Staff Development*. ASCD
- Muharram, dkk. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo*. *Jurnal Kependidikan*, Vol. 13, No. 2, Mei 2024.
- Mumtaz, Shafira dkk. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review*. *Academic Journal Research*. Vol. 01 No. 01 (2023) : 48-57.
- Muspawi, Mohamad. *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), Februari 2021, 101-106. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir. Moh. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia, 2000)
- Nurul Hakiki, Sabila dkk. *Peran Menejerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah*. *Academy of Education Journal* Vol. 14 No 2 Tahun 2023.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020*.
- Mayer, R. E. (2001). *Multimedia Learning*. Cambridge University Press.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2019). *Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muslich, M. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. California: Sage Publications
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Peraturan Depdiknas Tahun 2006.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Prihantoro, Dian Eka. Mengenal Gaya Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan. *Tarbawiyah Jurnal IAIN Metro*. Vol. 13, No.2, Edisi Juli - Desember 2016.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education *Bacon Inc*.
- Robert C. Bogdan, Dan Tailors K.B, (1992). *Qualitative Reseach for Education: An Inroduction to Theory and Methods*, Boston: *Ally and*
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). Free Press
- Rahman, M. (2018). *Pengelolaan Konflik dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, A Jean Dwi Ritia dkk. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. Volume 5, Number 3, Tahun 2021, pp. 329-333.
- Suparlan, S. (2006). *Membangun Komitmen Kepada Profesi Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Savitri, Aini Shifana dkk. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dalam Pengelolaan Pendidikan Pada Satuan Pendidikan*. *Journal on Early Childhood*. Vol 4 No 3 2021 Special Issue: Education (General), Pages 329-336.
- Sudhindra Roy and Shyamsundar Bairagya, Conceptualisation of Pedagogical Content Knowledge (PCK) of science from Shulman's notion to Refined Consensus Model (RCM): A journey. *Education India Journal: A Quarterly Refereed Journal of Dialogues on Education*, ISSN 2278-2435, Vol. 8, Issue-2, May-2019.

- Sumama Surapnata, 2017, *Panduan Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Dasar dan Menengah Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud.
- Sumiati, N. (2021). *Pengelolaan Konflik dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono, *Metode penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, 2012.
- Sutisna. (2009). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa
- Soehardi Sigit, *Pengantar Metodologi Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Sudrajat, A. (2008). *Profesionalisme Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyanto, M., & Asep Jihad. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Suyanto, M., & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Alfabeta.
- Susanti, R. (2019). *Tantangan dalam Implementasi Kurikulum Baru di Sekolah Dasar*. Bandung: Alfabeta. Erlangga.
- Sari, A. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. *Jurnal Pendidikan*, 15(3), 112-119.
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn & Bacon.
- Slavin, R. E. (2005). *Cooperative Learning: Theory, Research, and Practice*. Allyn & Bacon.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management* (6th ed.). Prentice-Hall.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation Theory, Models, and Applications* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sudrajat, A. (2010). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 16(3), 305–316.
- Swastika, Rosario Bedi. *Input-Output Analysis: A Case Study Of Transformation Sector in Indonesia*. *JDE (Journal of Developing Economies)*. Vol. 3 No. 2 (2018): 80-90.
- Taufiq, H. (2020). *Manajemen Pendidikan dan Implementasi Kurikulum di Sekolah Menengah*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tomlinson, C. A. (2014). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners* (2nd ed.). ASCD.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. Jossey-Bass.
- Uno, H. B. (2011). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2012). *Profesi Kependidikan: Masalah, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2012). *Profesi Kependidikan: Masalah, Solusi, Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

- Uno, H. B. (2012). *Profesi Kependidikan: Masalah, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Waliudin, Achmad Shaffan dkk. *Strategi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 2 No. 1 Juni 2023, 13 – 21.
- Wibowo, R. (2020). *Pengaruh Sumber Daya dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru*. Surabaya: Pustaka Cendekia.
- Yunus, Alya Adelia Safrina Putri dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu. Volume 5 Nomor 5 Tahun 2021 Halaman 3625 – 3635.
- Yulianti, E. (2020). *Pendidikan dan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Sekolah Dasar*. Surabaya: Pustaka Cendekia.
- Zuckerman, Sarah J. and Cailen O'Shea Principals' Schema: *Leadership Philosophies and Instructional Leadership*. *Journal of School Leadership*
https://www.researchgate.net/publication/345705431_Principals'_Schema_Leadership_Philosophies_and_Instructional_Leadership. 2020



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrument Penelitian (Pedoman Wawancara dan Observasi)

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Peneliti : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
Tanggal Wawancara : 17 Januari 2025
Informan : Kepala Sekolah

A. Kondisi Aktual di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat

1. Bagaimana kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu saat ini?
2. Apa saja indikator yang menunjukkan bahwa kinerja guru optimal?

B. Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN 220/III Pugu

1. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru, khususnya di SDN 220/III Pugu yang saat ini kinerjanya masih belum optimal?
2. Apa harapan Anda terhadap peran kepala sekolah ke depan dalam konteks seperti ini?

C. Hambatan dan Tantangan Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat.

1. Jelaskan apa saja hambatan dan tantangan utama dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu?
2. Apa langkah awal yang bisa dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
Tanggal Wawancara : 28 Januari 2025
Informan : Guru Kelas V

A. Kondisi Aktual Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Bisa dijelaskan bagaimana kondisi aktual guru yang belum menunjukkan kinerja optimal di SDN 220/III Pugu?
2. Apa dampaknya terhadap proses dan hasil belajar siswa?

B. Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Apa kunci utama agar peran kepala sekolah ini benar-benar berdampak?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membantu mengoptimalkan kinerja guru di SDN 220/III Pugu?

C. Hambatan dan Tantangan Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SD 220/III Pugu Kecamatan air Hangat Barat.

1. Dari sudut pandang Anda sebagai guru, apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN 220/III Pugu?
2. Bagaimana kepala sekolah biasanya menyikapi tantangan-tantangan tersebut?

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
Tanggal Wawancara : 28 Januari 2025
Informan : Guru Kelas III

A. Kondisi Aktual Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Apa yang menurut Anda menjadi faktor utama yang menyebabkan kinerja Anda sebagai guru di SD 220/III Pugu belum optimal?
2. Apakah Anda merasa sudah memiliki cukup dukungan atau pelatihan untuk mengatasi tantangan tersebut?

B. Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Apakah kepala sekolah sudah menyediakan ruang diskusi atau evaluasi kinerja guru secara rutin?
- Apakah kepala sekolah terlibat langsung dalam proses pembelajaran atau supervisi di kelas?

D. Hambatan dan Tantangan Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SD 220/III Pugu Kecamatan air Hangat Barat.

1. Menurut Anda, apa saja hambatan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD 220/III Pugu?
2. Bagaimana kondisi komunikasi antara guru dan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan ini?

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
Tanggal Wawancara : 17 Januari 2025
Informan : Kepala Sekolah

A. Kondisi Aktual di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat

1. Bagaimana kondisi aktual kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu saat ini?
Jawab: Secara umum, kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu masih belum optimal. Kami menyadari bahwa masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama terkait pelaksanaan pembelajaran, penguasaan kurikulum, serta penerapan metode yang sesuai dengan karakteristik siswa.
2. Apa saja indikator yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal?
Jawab: Beberapa indikatornya antara lain:
 - a. Perencanaan pembelajaran (seperti modul ajar) belum disusun secara lengkap dan masih banyak yang belum mengacu pada prinsip Kurikulum Merdeka.
 - b. Pelaksanaan pembelajaran masih didominasi metode ceramah, sehingga siswa kurang aktif dan pembelajaran kurang kontekstual.
 - c. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran sangat minim karena sebagian guru belum terbiasa menggunakan perangkat TIK.
 - d. Evaluasi pembelajaran belum dilakukan secara variatif dan belum memfokuskan pada umpan balik untuk pengembangan siswa.
 - e. Beberapa guru masih kurang aktif dalam komunitas belajar dan belum terbiasa dengan refleksi terhadap praktik pembelajaran.

B. APeran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN 220/III Pugu

1. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru, khususnya di SDN 220/III Pugu yang saat ini kinerjanya masih belum optimal?

Jawab:Terima kasih. Saya memandang peran kepala sekolah sangat krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi penggerak, fasilitator, sekaligus pembina bagi guru. Saat ini, saya menyadari bahwa tantangan kinerja guru di sekolah kami masih cukup besar, dan saya berupaya untuk memberikan dukungan dan pembinaan yang lebih intensif.

2. Apa harapan Anda terhadap peran kepala sekolah ke depan dalam konteks seperti ini?

Jawab :Harapan saya, kepala sekolah tidak hanya menjadi manajer administrasi, tetapi benar-benar menjadi pemimpin yang aktif mendorong perubahan di ruang kelas. Saya juga berharap ada dukungan pelatihan kepemimpinan, peningkatan fasilitas sekolah, serta sistem pembinaan guru yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Semua ini tentu tidak bisa dilakukan sendirian, perlu kolaborasi dengan pengawas, dinas, dan juga orang tua.

C. Hambatan dan tantangan peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan Kinerja guru di SD 220/III Pugu Kecamatan air Hangat Barat.

1. Jelaskan apa saja hambatan dan tantangan utama dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 220/III Pugu?

Jawab Terima kasih kembali. Memang dalam proses meningkatkan kinerja guru, kami menghadapi beberapa hambatan yang cukup signifikan. Tantangan ini datang dari berbagai aspek, baik dari sisi internal guru sendiri, maupun dari lingkungan dan sistem pendukung di sekolah.

2. Apa langkah awal yang bisa dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

Jawab:Langkah awal yang kami lakukan adalah memetakan kebutuhan guru melalui asesmen kinerja dan refleksi individu. Kami juga mengaktifkan kembali komunitas belajar guru (KBG) dan mengundang narasumber lokal untuk pelatihan singkat. Selain itu, kami terus berkoordinasi dengan pengawas sekolah dan dinas pendidikan agar bisa mendapatkan dukungan program pelatihan dan bantuan fasilitas. Pendekatan yang kami lakukan lebih kepada membangun kesadaran dan kebersamaan untuk berubah, bukan semata-mata perintah.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
Tanggal Wawancara : 28 Januari 2025
Informan : Guru Kelas

A. Kondisi Aktual Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Bisa dijelaskan bagaimana kondisi aktual guru yang belum menunjukkan kinerja optimal di SDN 220/III Pugu?

Jawab: Memang harus kami akui bahwa masih ada beberapa guru di SDN 220/III Pugu yang belum menunjukkan kinerja optimal. Mereka sudah berupaya melaksanakan tugas, tetapi masih menghadapi berbagai keterbatasan baik dalam hal kompetensi, motivasi, maupun adaptasi terhadap perubahan kebijakan pendidikan seperti Kurikulum Merdeka.

2. Bagaimana dampaknya terhadap proses dan hasil belajar siswa?

Jawab : Dampaknya cukup nyata. Siswa menjadi kurang terlibat dalam proses pembelajaran, dan motivasi belajar mereka cenderung rendah. Beberapa siswa juga mengalami kesulitan dalam memahami materi, karena pendekatan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar mereka. Hasil asesmen siswa dari guru yang belum optimal ini juga cenderung di bawah rata-rata kelas.

B. Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Apa kunci utama agar peran kepala sekolah ini benar-benar berdampak?

Jawab: Kunci utamanya adalah kedekatan dan keteladanan. Guru akan lebih terbuka jika merasa didukung, bukan dihakimi. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menjadi contoh dalam hal etos kerja, semangat belajar, dan keterbukaan terhadap perubahan. Selain itu, membangun komunikasi yang hangat dan profesional juga sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif.

2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membantu mengoptimalkan kinerja guru di SDN 220/III Pugu?

Jawab:Terima kasih . Menurut saya, peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja kami sebagai guru. kepala sekolah tidak hanya mengatur administrasi, tapi juga aktif membimbing, memberi motivasi, dan menjadi penggerak perubahan, terutama sejak diberlakukannya Kurikulum Merdeka.

C. Hambatan dan Tantangan Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SD 220/III Pugu Kecamatan air Hangat Barat.

1. Dari sudut pandang Anda sebagai guru, apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN 220/III Pugu?

Jawab:Terima kasih,Dari pengamatan dan pengalaman saya, memang kepala sekolah sudah berupaya keras untuk membina dan mengoptimalkan kinerja kami. Namun tentu ada beberapa hambatan dan tantangan yang beliau hadapi. Salah satu yang paling terasa adalah keterbatasan waktu dan tenaga, karena tugas kepala sekolah sangat banyak, baik administratif, keuangan, sampai tanggung jawab pembelajaran.

2. Bagaimana kepala sekolah biasanya menyikapi tantangan-tantangan tersebut?

Jawab.Menurut saya, kepala sekolah kami cukup terbuka dan sabar dalam menghadapi tantangan. Beliau lebih memilih pendekatan personal dan membangun hubungan yang kuat dengan guru. Misalnya, tidak langsung menegur secara keras, tapi memberikan waktu dan pendampingan secara perlahan. Beliau juga mencoba mencari solusi kreatif dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, seperti berbagi perangkat TIK antar kelas atau menjadwalkan pelatihan mandiri secara bergilir.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
Tanggal Wawancara : 28 Januari 2025
Informan : Guru Kelas

A.Kondisi Aktual Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Apa yang menurut Anda menjadi faktor utama yang menyebabkan kinerja Anda sebagai guru di SD 220/III Pugu belum optimal?

Jawab Salah satu faktor utama adalah keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung pembelajaran. Banyak materi ajar yang membutuhkan alat atau media pembelajaran yang lebih interaktif dan sesuai dengan perkembangan teknologi, namun kami masih terbatas dalam hal itu. Selain itu, beberapa siswa memiliki berbagai tingkat kesiapan dan motivasi belajar yang berbeda, yang membuat saya kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pengajaran."

2. Apakah Anda merasa sudah memiliki cukup dukungan atau pelatihan untuk mengatasi tantangan tersebut

Jawab:Sejujurnya, saya merasa kurang mendapatkan pelatihan atau dukungan yang cukup untuk menghadapi tantangan yang ada, terutama dalam mengadaptasi Kurikulum Merdeka. Pelatihan yang ada terbatas dan kurang fokus pada pengembangan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di kelas. Tanpa pelatihan yang memadai, saya merasa kesulitan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.

B.Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

1. Bagaimana kepala sekolah menyediakan ruang diskusi atau evaluasi kinerja guru secara rutin?

Jawab:Iya, biasanya kami mengadakan rapat evaluasi secara berkala. Tapi sayangnya, diskusi yang terjadi masih bersifat umum dan belum menyentuh aspek spesifik kinerja, di kelas atau metode mengajar. Saya berharap ke depan bisa lebih diarahkan pada evaluasi yang bersifat konstruktif dan individual agar lebih tepat sasaran."

2. Bagaimana kepala sekolah terlibat langsung dalam proses pembelajaran atau supervisi di kelas?

Jawab: Pengawasan atau supervisi sudah dilakukan, tetapi masih bersifat administratif. Kehadiran kepala sekolah di kelas masih jarang, padahal kami para guru kadang membutuhkan masukan langsung dari beliau agar bisa memperbaiki metode mengajar. Supervisi yang lebih aktif bisa sangat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran.

C. Hambatan dan Tantangan Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SD 220/III Pugu Kecamatan air Hangat Barat.

1. Menurut Anda, bagaimana saja hambatan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SD 220/III Pugu?

Jawab: Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran, fasilitas, maupun jumlah tenaga pendidik. Kepala sekolah sudah berupaya untuk mendukung kami, tapi dengan fasilitas yang ada, ruang gerak nya menjadi sangat terbatas. Selain itu, beban administratif yang cukup tinggi juga membuat kepala sekolah kesulitan untuk fokus pada pembinaan akademik guru.

2. Bagaimana kondisi komunikasi antara guru dan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan ini?

Jawab: Komunikasi berjalan cukup baik, tetapi kadang belum terbuka sepenuhnya. Guru kadang sungkan menyampaikan kendala yang sebenarnya, dan kepala sekolah pun lebih sering menyampaikan hal-hal bersifat umum. Dibutuhkan pendekatan yang lebih dialogis agar semua pihak merasa aman untuk saling memberi dan menerima masukan.

PEDOMAN OBSERVASI

Nama Peneliti : Eka Patmawati
NIM : 230023040
Lokasi Penelitian : SD Negeri 220/III Pugu
Judul Penelitian : Peran Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci

Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Letak Geografi SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci
2. Batasan-batasan Lokasi Gedung
3. Keadaan Ruang Belajar
4. Keadaan Pendidik dan Peserta Didik
5. Kegiatan Sehari-hari



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 2

DOKUMENTASI PENELITIAN

B. Gambar Tempat Penelitian
SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat



Dokumentasi Pendukung



Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan Guru



K E R I N C I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : EKA PATMAWATI
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Pauh Mudik, 01 Maret 1981
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan : Guru SD Negeri 220/III Pugu
Alamat : Pugu Semurup Kecamatan Air Hangat Barat

Nama Orang Tua

Ayah : HAMDIN
Ibu : FATIMAH
Nama Suami : DEDI AZHARI
Nama Anak

1. NAZHIFA KIZZYA AINI
2. HABIB BARIQ AL ATHAR

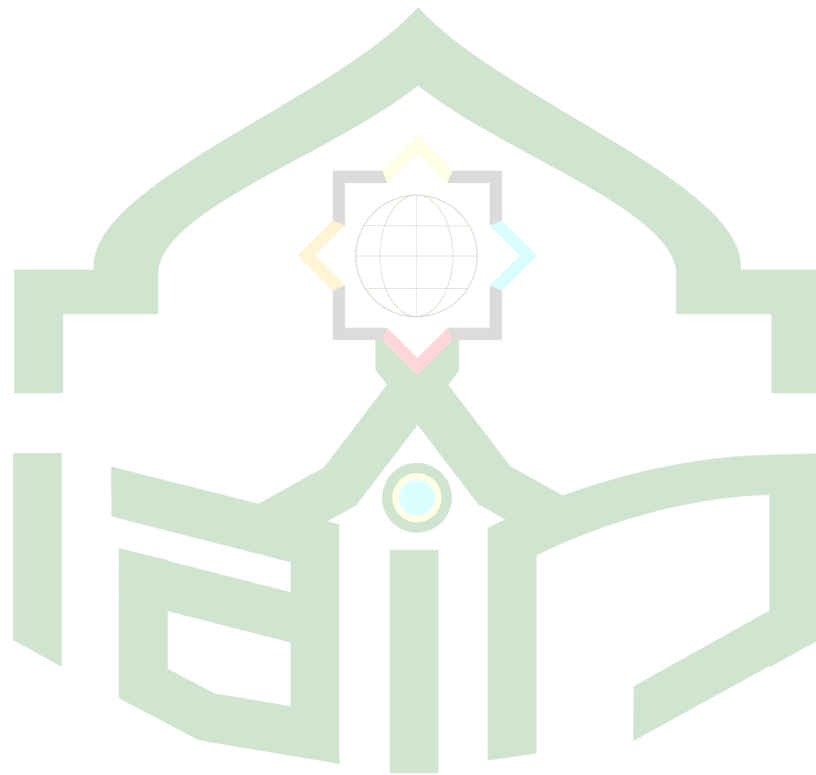
Riwayat Pendidikan

1. Tahun (1987-1993) SD NEGERI 40/III Tanjung Pauh Mudik
2. Tahun (1993-1996) SMP NEGERI Tanjung Pauh Mudik
3. Tahun (1996-1999) SMU NEGERI 2 Sungai Penuh
4. Tahun (2001-2002) Diploma Satu (D.I), Lembaga Pendidikan Pelatihan Pariwisata dan Telekomunikasi (LP3T) Jambi
5. Tahun (2005-2007) Diploma Dua (D.II) Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Yayasan Pendidikan Islam Kerinci (STIT)
6. Tahun (2012-2013) S.I UNIVERSITAS JAMBI

Penulis



EKA PATMAWATI, S.Pd



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I