

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM PENINGKATAN KINERJA
GURU DI SD MUHAMMADIYAH PROGRAM UNGGULAN BOTOK KERJO
KARANGANYAR**

**Rizky Nuriyana Husaini, Bambang Sumardjoko, Ahmad Muhibbin
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan amanat untuk mengemban tugas jabatan struktural di sekolah, yang memiliki tugas utama adalah memimpin dan memajemen sumber daya manusia di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah Mendiskripsikan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran. Penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Kerjo Karanganyar, Penelitian ini menggunakan rancangan/model penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi dengan uji keabsahan data meliputi uji validitas yakni menggunakan teknik triangulasi sumber, teknik analisis data menggunakan model interaktif miles & huberman yaitu reduksi data, display data, dan penarikan simpulan. Hasil dari penelitian ini ialah 1) Kepala sekolah berperan dalam menetapkan visi, misi, dan program wajib bagi guru, yaitu : program KKG, program workshop, divisi kurikulum wajib mengingatkan guru untuk membuat perangkat pembelajaran setiap libur semester. ; 2) Kepala sekolah berperan sebagai pengatur kelompok kerja, yaitu : kepala sekolah membuat divisi sekolah atau wakil kepala, selanjutnya kepala sekolah beserta divisi kurikulum mengelompokkan para guru sesuai bidangnya, guru kelas di kelompokkan perjenjang dan guru mapel di kelompokkan sesuai bidang keilmuannya; 3) Kepala sekolah berperan sebagai penilai, motivator, pengupaya, dan sebagai pembimbing; 4) Kepala sekolah berperan sebagai pemonitor, pesupervisi, dan sebagai pembimbing.

Kata Kunci : peran kepala sekolah, manajer, kinerja guru.

Abstract

The principal is a teacher who is given the mandate to carry out structural positions in schools, whose main task is to lead and manage human resources in schools. The purpose of this research is to describe planning, organizing, implementing, and evaluating school principals in improving teacher performance in the preparation and implementation of learning tools. This research was conducted at SD Muhammadiyah Unggulan Botok Kerjo Karanganyar Program. This research used a qualitative research design/model with a case study approach, the data collection techniques used were observation, interviews and documentation with data validity tests including validity tests, namely using source triangulation techniques. data analysis using the interactive Miles & Huberman model, namely data reduction, data display, and drawing conclusions. The results of this study are 1) The school principal plays a role in establishing the vision, mission, and mandatory programs for teachers, namely: the KKG program, the workshop program, the curriculum division is required to remind teachers to make learning tools every semester break. ; 2) The principal acts as a work group

organizer, namely: the principal creates a school division or deputy head, then the school principal and the curriculum division group teachers according to their fields, class teachers are grouped in levels and subject teachers are grouped according to their scientific fields; 3) The principal acts as an assessor, motivator, promoter, and as a guide; 4) The principal acts as a monitor, supervisor, and as a mentor.

Keywords : role of the principal, manager, teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan jika dibandingkan dengan kualitas pendidikan di negara maju (Aufa, 2016). Pendidikan yang bermutu dapat menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan produktif. Hal ini mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dapat dikatakan sebagai media untuk mencapai tujuan pembangunan nasional melalui peran kepala sekolah (Fatmasari, 2014).

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan amanat untuk mengemban tugas jabatan struktural di sekolah yang memiliki tugas utama adalah memimpin dan memanager sumber daya manusia di sekolah. Yang didalamnya terdapat orang-orang dengan beragam latar belakang yang berbeda-beda. Disinilah peran kepala sekolah sangat diperlukan untuk menjadi penengah apabila terjadi permasalahan-permasalahan yang ada di lingkungan sekolahnya.

Peran kepala sekolah merupakan faktor utama dalam peningkatan, pengembangan dan keberhasilan sekolahnya. Kepala sekolah dituntut untuk peningkatan kinerja guru, peningkatan kinerja guru akan tercapai apabila kepala sekolah selalu memiliki pikiran dan tindakan selalu maju dan selalu belajar, selain itu kepala sekolah harus selalu memenuhi hak dan kewajiban para guru seperti halnya, gaji, mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan kompetensi bidang para guru, dan memberi kebebasan guru dalam mengembangkan kompetensi keguruannya. Dalam pembentukan karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik sangat membutuhkan peran seorang guru. Profesionalitas yang diperankan oleh guru mampu menghasilkan lulusan yang bermutu, mampu bersaing dalam dunia kerja, dan juga berakhlak mulia. Tidaklah mudah menjadi seorang guru yang profesional. Pemberdayaan guru agar kinerjanya meningkat dan bermutu merupakan salah satu cerminan kualitas pendidikan di sekolah. Peran kepala sekolah merupakan faktor yang sangat mendukung terhadap optimalnya kinerja guru.

Sebagai manajer di instansi sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di instansi sekolah yang didudukinya. Disinilah efektivitas manajemen kepala sekolah tergantung kepada kemampuan mereka bekerja sama dengan guru dan staf, serta kemampuan mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, pengembangan kurikulum, pedagogi, dan asesmen. Selain itu untuk mengembangkan dan melahirkan pengelolaan sekolah yang baik, kepala sekolah harus memiliki keahlian sesuai tuntutan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai manajer dan pengelola instansi pendidikan memiliki kontribusi yang besar dalam menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut menggambarkan faktor yang penting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan bangsa, guru sebagai salah satu elemen penentu keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, dalam setiap cara peningkatan kualitas pendidikan di tanah air ini, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan kehadiran guru itu sendiri (Mahardhani, 2015). Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah mempengaruhi prestasi sekolah sebesar empat puluh persen, sedangkan sisanya sebesar enam puluh persen dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut pemberdayaan guru oleh kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting (Iskandar, 2013).

Kinerja adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan tiga pokok yaitu perilaku, hasil, dan keefektifitasan organisasi. Perilaku menunjukkan pada aktifitas-aktifitas dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan aksi dalam pertimbangan implementasi kerja dan hasil kerja, organisasional memfokuskan pada aspek proses kerja. Guru merupakan fundamental dan awal dari semua pengembangan pendidikan. Peran profesionalisme guru di Indonesia masih belum menjumpai posisi yang semestinya dalam kebijakan dan program-program pendidikan. Peran guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan, sekurang-kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai komponen keluarga, guru sebagai komponen pendidikan, dan guru sebagai komponen masyarakat.

Peningkatan kualitas pendidikan dibutuhkan kolaborasi antara kepala sekolah dan bagian yang ada di lingkungan sekolah. Sebagai direksi sekolah dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, membangun unjuk kerja, memonitor dan menilai kegiatan sehari-hari para guru serta dapat membimbing para guru melaksanakan proses pembelajaran. Pelaksanaan tugas dalam mendidik guru memiliki sifat

dan perilaku yang beragam dalam proses pembelajaran maupun dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

Menurut (Rusyam, 2000) berpendapat bahwa “perilaku guru yang dalam proses pembelajaran hanya sekedar memberikan materi tidak memperdulikan apakah siswa sudah memahami atau belum, tidak mengenal dan memahami kebutuhan siswanya, kurang menguasai tentang perangkat pembelajaran, guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya”. Kondisi guru yang seperti itulah yang menjadi permasalahan didalam lembaga atau instansi pendidikan formal. Adanya guru yang memiliki kinerja yang rendah, sekolah akan sukar untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Kinerja akan tercapai apabila kepala sekolah melaksanakan komunikasi, koordinasi, dan pengawasan secara berkala.

Khususnya di Indonesia, rendahnya mutu pendidikan adalah salah satu dari empat masalah pokok pendidikan yang telah diidentifikasi sejak tahun 1960-an. Kepedulian terhadap pendidikan memang cukup besar, tetapi meskipun sudah banyak usaha yang dilakukan, sampai saat ini masalah mutu pendidikan tampaknya belum dapat teratasi. Keluhkesah tentang rendahnya mutu lulusan atau output pendidikan masih terus bergema. Lulusan SD, SMP, dan SMA belum mampu berpikir kritis, serta masih tergantung kepada guru (Nasution & dkk, 2005). Kemampuan siswa akan kemandirian belum terwujud, sehingga prakarsa siswa untuk memulai sesuatu masih sangat jarang ditemukan.

Kecakapan siswa lebih terfokus pada pengetahuan konkret karena itulah yang dituntut dalam ujian akhir. Akar penyebab dari semua ini, tentu sangat banyak tetapi tuduhan utama banyak ditujukan kepada guru, karena gurulah yang merupakan ujung tombak di lapangan yang bertatap muka dengan siswa secara terprogram (Wardani, 1998). Oleh karena itu, guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan yang dicapai oleh siswa. Karena keberhasilan siswa diukur dari kinerja guru, maka sudah menjadi tuntutan untuk para guru. Karena itu, di abad ke 20-an guru dituntut harus memiliki kompetensi dari kinerjanya. Dalam (Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen) menerangkan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik baik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Komponen-komponen yang menentukan mutu proses pendidikan di suatu instansi sekolah adalah terletak pada elemen-elemen dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungan sebagai bentuk kesatuan sistem. Salah satu elemen tersebut tentunya

adalah guru sebagai pelaku terdepan dalam pelaksanaan pendidikan ditingkat institusional dan intruksional.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara dengan guru yang bertugas di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Kecamatan Kerjo bahwa informasi yang peneliti peroleh, peran kepala sekolah di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Kecamatan Kerjo sudah cukup baik, kepala sekolah selalu berupaya untuk peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Kecamatan Kerjo kabupaten Karanganyar agar mereka memiliki kemampuan untuk mencapai hasil belajar siswa yang optimal. Namun disisi lain, kemampuan yang dimiliki guru untuk selalu peningkatan kinerjanya masih tergolong biasa-biasa saja. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang guru di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok pada tahap observasi awal, dapat peneliti simpulkan bahwa ada beberapa guru masih kurang dalam penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran yang diterapkan dikelas saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Sementara itu, kepala sekolah selalu berusaha dan berupaya peningkatan kinerja para guru disana.

Topik ini pernah diteliti oleh sejumlah peneliti. Di antaranya adalah pada penelitian tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh peneliti yang terdahulu. Pada penelitian (Mulyadi, 2017) dapat disimpulkan Hasil yang didapat dari penelitian menunjukkan bahwa : Kepala SDN Jenang 02, mampu menjalankan perannya sebagai pembimbing atau *educator*, dengan cara mengikutsertakan para guru-gurunya dalam pelatihan, untuk menambah pengalaman dan ilmu para guru; berusaha menggerakkan tim evaluasi agar hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan umumkan di papan pengumuman; dan menggunakan waktu belajar efektif di Sekolah. Kepala SDN Jenang 02 , mampu melaksanakan perannya sebagai manajer dengan baik. Kepala sekolah mampu menjalankan perannya sebagai administrasi pendidikan atau *administrator*. Kepala sekolah, mampu melaksanakan perannya sebagai penilik, penilai atau *supervisor*. Kepala sekolah mampu melaksanakan perannya sebagai *inovator* untuk mengembangkan sekolahnya. Kepala sekolah mampu melaksanakan perannya sebagai *motivator* untuk para bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian di atas, lebih terfokus terhadap peran secara umum kepala sekolah. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih terfokus kepada peran kepala sekolah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan perangkat pembelajaran di sekolah.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Salim, 2018) simpulan dari penelitian yang ia lakukan ialah : Kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kinerja para gurunya. Karena, hal ini adalah salah satu perkara yang tidak pernah ada habisnya. Kepala sekolah harus memegang jiwa kepemimpinan yang tegas dan kuat terhadap guru yang mempunyai kinerja yang rendah dan memberikan sanksi yang seharusnya. Tindakan tegas tersebut diadopsi agar hasil kerja guru sesuai dengan standar yang sudah ditentukan, namun tentunya agar hasil kinerja guru yang memuaskan itu dapat sempurna haruslah didukung dengan membuat suasana lingkungan kerja yang baik pula, agar guru tidak merasa tertekan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan untuk saling mengisi sebagai tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan salim diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah kurang berperan dalam memperhatikan kinerja gurunya. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih terfokus kepada peran kepala sekolah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan perangkat pembelajaran di sekolah.

Penelitian (Sonedi, 2018) dapat di simpulkan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukannya ialah bahwa Kepala madrasah di MTsN 1 Model Palangka Raya memiliki kepemimpinan yang demokratis dan sangat berperan dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, dan motivator* dalam peningkatan kinerja para guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di kelas, dan selalu memberdayakan para bawahannya dalam pengambilan keputusan. Kinerja guru di MTsN 1 Model ini, sudah melaksanakan analisis administrasi guru seperti minggu efektif, prota, promes, tersedianya silabus media, daftar nilai, dan daftar hadir peserta didik. Kinerja guru mata pelajaran dalam perencanaan pembelajaran sudah dapat dikategorikan baik sekali. Guru sudah menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai Pendidik. Dalam pelaksanaannya untuk peningkatan kinerja guru, kepala madrasah sudah mengikutsertakan para guru pada setiap ada pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang studi. Disamping itu kepala madrasah juga memberikan penghargaan atau *reward* kepada para guru, walaupun tidak berupa materi akan tetapi berupa dukungan mental dan pujian untuk terus peningkatan potensi yang dimilikinya.

Sudah banyak peneliti yang mengkaji tentang peran kepala sekolah peningkatan kinerja guru, tetapi ada sisi lain dari topik yang perlu di eksplorasi lebih jauh, yaitu peran kepala sekolah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini peran kepala sekolah lebih terfokus dalam peran kepala sekolah sebagai seorang manajer di satuan

lembaga pendidikan dan kinerja guru terfokus pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran.

Teori yang akan melandasi penelitian ini adalah teori peran. Peran atau *role* adalah pola tingkah laku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki status tertentu (pemimpin). Pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap perilaku yang ia kerjakan selalu membawa harapan kepada bawahannya (Robert, 1968). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti merupakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan dua guru SD MPU Botok. Sedangkan obyek penelitian ini adalah kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran. Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian di SD MPU Botok yang berlokasi di Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar. Sekolah tersebut dipilih karena sekolah tersebut termasuk sekolah yang selalu aktif dalam peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran di SD MPU Botok Karanganyar. Dari hasil penelitian ini akan didapat gambaran tentang peran kepala sekolah dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran di SD MPU Botok. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran pada satuan pendidikan yang lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti laksanakan dengan kepala sekolah dan guru di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok dapat dipaparkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan terkait visi misi dan opsi alternatif untuk mencapai tujuan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran sudah direncanakan dan sudah menjadi visi misi tersendiri bagi kepala sekolah terkait dengan penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran. Guru wajib mengikuti program Kelompok Kerja Guru

(KKG) yang diselenggarakan di daerah binaan (DABIN) oleh pengawas di korwilcam kerjo, kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam *workshop* tentang penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik *online / offline*, selalu mengingatkan penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran melalui divisi kurikulum saat liburan semester, dan visi misi tersebut sudah terlaksana sesuai program sehari-harinya di sekolah.

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian terkait pengelompokan dan bentuk relasi atau koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran adalah mengelompokkan guru kelas secara berjenjang kelas satu samapi kelas enam dan sesuai rombel yang telah ada yaitu kelas A, kelas B, kelas Bilingual, mengelompokkan guru mapel, membuat divisi atau wakil kepala sekolah sebagai koordianator yang membawahi semua guru, bentuk komunikasi yang diterapkan adalah secara langsung dari kepala sekolah kepada guru apabila informasi secara umum dan secara tidak langsung atau tertutup melalui salah satu divisi yaitu divisi kurikulum baru ke para guru.

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan terkait bentuk penilaian, bentuk motivasi, upaya yang dilakukan, dan bentuk keleluasaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatkan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah yang pertama, kepala sekolah sangat sistematis dalam menilai kinerja gurunya mulai dari perencanaan perangkat pembelajarannya, pelaksanaannya bagaimana dan evaluasinya berbentuk catatan-catatan yang kemudian menjadi dasar untuk perbaikan kedepannya. Kedua, kepala sekolah juga selalu memotivasi para gurunya baik secara lisan maupun tulisan, selalu mengingatkan akan deadline pembumbuatan perangkat pembelajaran, selalu melakukan arahan-arahan terkait penyusunan dan pelaksaaan perangkat pembelajaran, dan bahkan ada reward kepada guru yang berprestasi di bulan itu yang biasa disebut *teacher of the moon* atau guru yang terbaik dalam penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran. Ketiga, upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu membimbing langsung para guru terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran dan juga mengikut sertakan para guru mengikuti *workshop* tentang penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran. Keempat, kepala sekolah memberikan keleluasaan kepada para guru seperti mengharuskan dan membolehkan guru untuk menginovasi perangkat pembelajarannya sesuai karakteristik siswanya, membebaskan para guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan dirinya seperti pelatihan-pelatihan atau

workshop terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik *online* maupun *offline*.

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi terkait bentuk monitoring, cara menilai, dan cara untuk memperbaiki kekuranganyang diterapkan oleh kepala sekolah dalam peningkatkan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah yang pertama, bentuk monitoring yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya berjalan mengelilingi sekolah dan selalu mengecek perangkat pembelajaran juga melihat apakah proses belajar mengajar sudah terlaksana dengan baik atau belum, selain itu kepala sekolah juga melaksanakan supervisi yang didelegasikan kepada divisi kurikulum yang dilakukan minimal dua kali dalam satu semester. Kedua, cara menilai kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah ialah melalui proses supervisi. Ketiga, cara memperbaiki kekurangan guru ialah melalui hasil supervisi yang telah dilakukan, apabila terdapat guru yang masih mendapat catatan-catatan dan perlu bimbingan akan segera dipanggil kekantor untuk diberi arahan-arahan juga diberi tahu kekurangan-kekurangannya, apabila memang memerlukan penguatan akan diikutsertakan *workshop*.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan terkait visi misi dan opsi alternatif untuk mencapai tujuan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran sudah direncanakan dan sudah menjadi visi misi tersendiri bagi kepala sekolah terkait dengan penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran. Guru wajib mengikuti program Kelompok Kerja Guru (KKG) yang diselenggarakan di Daerah Binaan (DABIN) oleh pengawas di Korwilcam Kerjo, kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam *workshop* tentang penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik *online* / *offline*, selalu mengingatkan penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran melalui divisi kurikulum saat liburan semester, dan visi misi tersebut sudah terlaksana sesuai program sehari-harinya di sekolah.

Kepala sekolah berfungsi sebagai direktur pendidikan dan melakukan tugas administrasi, yaitu. merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengatur dan mengevaluasi. Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen kunci ini membutuhkan komunikasi dan kerja sama yang efektif antara kepala sekolah dan semua staf. Oleh karena itu Kepala Sekolah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan sekolah yang dikelolanya. Oleh karena itu kepala sekolah yang efektif adalah yang menunjukkan kepemimpinan yang handal dan visioner, yaitu dia pandai mengelola

sekolah dan memiliki gambaran masa depan yang dia pimpin untuk sekolah yang dia kelola. Kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab; *stateperson leadership, educational leadership, administrative leadership, supervisory leadership and team leadership*.

Perencanaan (planning) dalam arti yang sederhana dapat dijelaskan sebagai suatu proses mempersiapkan hal-hal yang akan dikerjakan pada waktu yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atau penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan yang harus dituruti, dan menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan yang diperoleh dari rangkaian tindakan yang akan dilakukan. (Manulang, 2001, hal. 9-10)

Hal pertama yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang manajer sebelum melakukan pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan adalah membuat rencana yang memberikan tujuan dan arah sekolah. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Ketika suatu kegiatan tertentu dipaksa dilakukan tanpa melalui perencanaan, maka akan dapat mengganggu kelancaran kegiatan-kegiatan lain yang telah direncanakan sebelumnya. Termasuk dalam mengarahkan guru agar selalu melakukan peran dengan baik dan peningkatan kemampuan dan pemahaman agar efektivitas mengajarnya selalu meningkat dan berkualitas sesuai dengan harapan dan kompetensi keguruan.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manulang, 2001, hal. 9-10) yang menjelaskan tentang perencanaan, didapatkan bahwa peran kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Karanganyar sudah tertata dengan baik. Setiap program sudah terencana dengan baik secara runtut yang dituangkan menjadi visi, misi dan opsi alternatif seperti halnya mewajibkan semua guru untuk mengikuti kelompok kerja guru di daerah binaan korwilcam bidang pendidikan setempat juga mewajibkan para guru untuk mengikuti workshop/pelatihan yang sebelumnya sudah dibahas melalui rapat koordinasi awal tahun pelajaran bersama para pemimpin sekolah yang meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah atau divisi, dan majelis dikkasmen pimpinan cabang muhammadiyah kecamatan kerjo.

Dengan perencanaan yang baik dan matang maka akan mencapai hasil yang baik pula. Perencanaan yang baik biasanya timbul dari sebuah pemimpin yang memiliki manajemen yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu menggunakan kekuasaan atau otoritasnya dalam memimpin sekolah. Ketika pemimpin memberikan perencanaan dan menimbulkan pengaruh yang baik kepada kinerja bawahannya maka jalan untuk menuju keberhasilan sebuah tujuan akan cepat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam peningkatan kinerja para gurunya yaitu berperan menetapkan program wajib bagi guru, yaitu : Pertama, guru wajib mengikuti program KKG oleh pengawas. Kedua, guru wajib mengikuti *workshop* tentang penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik *online* maupun *offline*. Ketiga, setiap libur semester divisi kurikulum wajib mengingatkan guru untuk membuat perangkat pembelajaran. Peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan perencanaan atau pelaksanaan pengajaran, pengarahan pengajaran dan pengawasan pengajaran, termasuk merancang program-program sekolah untuk peningkatan kinerja guru. Visi, misi dan alternatif pilihan solusi untuk peningkatan kinerja guru dalam menyusun dan melaksanakan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian terkait pengelompokan dan bentuk relasi atau koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran adalah mengelompokkan guru kelas secara berjenjang kelas satu samapi kelas enam dan sesuai rombel yang telah ada yaitu kelas A, kelas B, kelas Bilingual, mengelompokkan guru mapel, membuat divisi atau wakil kepala sekolah sebagai koordinator yang membawahi semua guru, bentuk komunikasi yang diterapkan adalah secara langsung dari kepala sekolah kepada guru apabila informasi secara umum dan secara tidak langsung atau tertutup melalui salah satu divisi yaitu divisi kurikulum baru ke para guru.

Pengorganisasian (Organizing) maksudnya adalah mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni menetapkan susunan organisasi serta peran dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut (Manulang, 2001, hal. 10). Kepala sekolah sebagai manajer, di samping harus menetapkan perencanaan program, ia juga harus mampu mengorganisasikan, staffing, directing dan coordinating terhadap semua anggotanya untuk dapat melaksanakan rencana program yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengorganisasian adalah cara merancang struktur formal untuk penggunaan sumber daya yang ada, bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatan-kegiatannya, dan pada tiap kelompok diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk mengawasi anggota-anggota kelompok seperti waka kurikulum untuk selalu mengawasi dan memperhatikan kinerja serta peran guru dalam melaksanakan pembelajaran serta selalu mendorong dan memotivasi para guru dalam peningkatan efektivitas mengajar.

Indikator kepala sekolah sebagai manajer adalah memiliki program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala sekolah juga membuat struktur organisasi sekolah, membentuk kepanitian, memberikan arahan, peduli terhadap sarana dan perawatannya, memberi jam mengajar sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi guru, serta dapat bekerjasama dengan para wakil kepala sekolah dan dewan guru.

Dalam mengelola tenaga pendidikan, salah satu peran penting yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan sekolah, seperti: MGMP/KKG tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan diluar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain. Sebagai seorang pimpinan, kepala sekolah senantiasa berusaha memberikan pekerjaan kepada orang yang di anggap mampu dan dipercaya untuk melaksanakannya, kepala sekolah sangat tepat dan efektif menempatkan orang-orangnya dalam setiap tugas yang diembannya.

Pengorganisasian sebagai tugas manajemen pendidikan merupakan tugas pokok pimpinan sekolah dalam melaksanakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan kecakapan, kemampuan dan pengetahuan anggotanya untuk menciptakan hubungan *Man, Money, Materials, Machine, methods* dan *Markets* yang terintegrasi, sinergis, harmonis dan kooperatif dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah (Terry, 2013).

Sebagai teman dan mitra dalam pelaksanaan program-program sekolah, kepala sekolah selalu melibatkan para guru di dalam pengambilan keputusan, maka ada empat model kepemimpinan yang dapat dipilih oleh seorang kepala sekolah, yaitu: structural leadership, facilitative leadership, suportive leadership, dan partcipative leadership (Wuradji, *The Educationa Leadership, Kepemimpinan Transformasional*, 2008, hal. 99).

Strategi organisasi guru SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Karanganyar terlaksana dengan baik. Dibentuk oleh pimpinan sekolah untuk peningkatan efektivitas guru dalam menyusun dan melaksanakan materi pembelajaran, organisasi tersebut mengelompokkan guru menurut bidang seperti: B. PJOK, Guru Tim PAI, Guru Kelas 1 juga dikelompokkan Kelas 1 A, B dan Bilingual hingga Kelas VI . Dan semua guru melapor ke Bagian Kurikulum atau Wakil Direktur Bagian Kurikulum.

Strategi organisasi adalah cara atau langkah-langkah yang digunakan dalam pengorganisasian guru untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepala sekolah dapat menerapkan beberapa strategi khusus dalam mengembangkan strategi untuk peningkatan efektivitas guru dalam menyusun dan melaksanakan materi pembelajaran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lokasi penelitian SD Muhammadiyah Botok Karanganyar, strategi pengelompokan guru yang pertama adalah membentuk perwakilan kurikulum dan anggotanya, yang kedua adalah mengelompokkan guru antar bidang dan juga jenjang pendidikan. Yang terakhir adalah bentuk komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu. ia memiliki dua arah, informasi umum ditransmisikan langsung dari kepala sekolah ke guru dan departemen kurikulum mentransmisikan informasi khusus ke guru. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara dengan peneliti.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok Kerjo Karanganyar. Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengorganisasian peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah berperan sebagai pengatur kelompok kerja, yaitu : Pertama, kepala sekolah membuat divisi kurikulum yang membawahi semua guru baik guru mapel maupun guru kelas. Kedua, kepala sekolah dengan divisi kurikulum mengelompokkan guru kelas perjenjang kelas I sampai VI, yaitu guru kelas A, kelas B, dan kelas bilingual. Juga mengelompokkan guru permapel, yaitu guru PJOK dan guru PAI. Ketiga, informasi secara umum akan disampaikan langsung oleh kepala sekolah, sedangkan informasi yang bersifat khusus akan disampaikan oleh divisi kurikulum.

Dalam konteks pelaksanaan peningkatan kinerja guru, hal ini berkaitan erat dengan peran kepala sekolah yang sangat berpengaruh terhadap bagaimana guru melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan materi pembelajaran. Kepala sekolah yang tidak mampu menyesuaikan perannya dengan keadaan dan keadaan tentu akan mempengaruhi keadaan belajar mengajar di sekolah.

Menurut Kurniawan dalam (Istiqomah, 2016), prinsip-prinsip dalam pelaksanaan (actuating) antara lain: a. Memperlakukan pegawai dengan sebaik-baiknya. b. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia. c. Menanamkan pada manusia keinginan untuk melebihi. d. Menghargai hasil yang baik dan sempurna. e. Mengusahakan adanya keadilan tanpa pilih kasih. f. Memberikan kesempatan yang tepat dan bantuan yang cukup. g. Memberikan dorongan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan terkait bentuk penilaian, bentuk motivasi, upaya yang dilakukan, dan bentuk keleluasaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah yang:

Kepala sekolah sangat sistematis dalam menilai kinerja gurunya mulai dari perencanaan perangkat pembelajarannya, pelaksanaannya bagaimana dan evaluasinya berbentuk catatan-catatan yang kemudian menjadi dasar untuk perbaikan kedepannya. Melalui supervisi pendidikan, guru yang merupakan komponen penentu sumber daya insani mesti terus dibina dan dikembangkan. Potensi guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat (Sahertian, 2000). Sebagai supervisor, pengawas pendidikan maupun kepala sekolah mempunyai tanggung jawab memperbaiki kinerja guru dan menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki guru (Darim, 2020); (Rahayu, 2019); (Rofiq, 2017)). Peningkatan kinerja guru melalui supervisi pendidikan pada lembaga pendidikan merupakan kewenangan kepala sekolah dan supervisor (pengawas) (Ubabuddin, 2019). Peningkatan kinerja guru tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional, pembinaan, atau bimbingan yang diberikan oleh kepala dan supervisor kepada guru dan staf tata usaha untuk peningkatan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Fungsi supervisi untuk menerjemahkan tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran ke dalam bahasa-bahasa pembelajaran yang dapat (membantu memudahkan) guru memahaminya (Kartiko, 2019). Pelaksanaan supervisi di sekolah hingga sekarang yang dilakukan pengawas (supervisor) pada umumnya masih terbatas pada kegiatan inspeksi. Perbaikan dalam pengajaran yang telah dicapai sebagian besar adalah hasil kurikulum yang lebih maju, buku pelajaran yang lebih baik, peningkatan pendidikan guru, usaha perbaikan pengajaran melalui instruksi-instruksi umum tentang penyelenggaraan sekolah dan pedoman-pedoman tentang pelaksanaan kurikulum, dan penataran personil (Rony, 2020). Akan tetapi perbaikan proses pembelajaran melalui supervisi kelas dan pembicaraan individual yang intensif dan sistematis oleh pengawas belum banyak dijalankan, dan guru untuk sebagian besar dibiarkan berjalan sendiri tanpa pembinaan dan bimbingan langsung (Nihayah, 2018). Di tengah anggapan tentang ketidakjelasan dan ketidakberdayaan peran dan fungsi pengawas (supervisor) sebagai salah satu profesi yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan supervisi, pengawas guru di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok.

Kegiatan supervisi dalam peningkatan profesionalisme guru antara lain: a) Dengan cara mengadakan kunjungan ke kelas pada saat guru mengajar, b) Kepala sekolah menjelaskan,

Melakukan monitoring dengan menulis jurnal kegiatan guru, c) Mengadakan diskusi dan rapat secara rutin sebulan sekali, d) Memperbaiki kualitas kinerja guru dengan cara menyediakan kegiatan untuk peningkatan profesionalisme guru misalnya: diklat, seminar, dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), dan lain-lain. Pelaksanaan supervisi dalam peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dilakukan dengan berbagai cara yakni dengan tujuan apa yang diharapkan bersama dapat terlaksana dengan baik. Adapun teknik pelaksanaan supervise yang telah dilakukan antara lain: a) Kunjungan kelas (Classroom Visitation), b) Percakapan pribadi, dan c) Rapat guru. Pelaksanaan supervisi di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok sudah sesuai sebagaimana dipaparkan oleh Anwar Badruzaman. Bila masalah yang dihadapi adalah masalah yang bersifat pribadi apalagi khusus, maka teknik yang digunakan adalah teknik individual/perseorangan, teknik yang bersifat individual yaitu:

Pertama, kunjungan kelas. Kepala sekolah datang ke kelas, untuk melihat cara guru mengajar di kelas. Tujuannya adalah untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar. Fungsinya adalah sebagai alat untuk mendorong guru agar peningkatan cara mengajar guru dan cara belajar siswa. Jenis-jenis perkunjungan kelas antara lain: (a) perkunjungan tanpa diberitahu; (b) perkunjungan dengan cara memberitahu lebih dulu; (c) perkunjungan atas undangan guru (Sahertian, 2000).

Kedua, Observasi kelas. Melalui perkunjungan kelas supervisor dapat mengobservasi situasi belajar-mengajar yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh data sesubjektif mungkin sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dialami g dalam usaha memperbaiki pembelajaran (Wahjosumijo, 1999).

Ketiga, Percakapan pribadi. Seorang supervisor dan guru berusaha berjumpa dalam pengertian tentang mengajar yang baik (uasaha-uasaha untuk memecah problema yang dihadapi guru). Tujuannya adalah: (1) memberi kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi; (2) memupuk dan mengembangkan pembelajaranyang lebih baik lagi; (3) memperbnaiki kelemahan kekurangan yang sering dialami oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah; (d) menghilangkan dan menghindari segala prasangka yang bukan-bukan (Sahertian, 2000).

Keempat, intervisitation yakni kegiatan saling mengunjungi baik kepala maupun dewan guru lain yang sedang mengajar di kelas. Kebaikan kegiatan ini antara lain (1) memberi kesempatan untuk mengamati rekan yang sedang memberikan pembelajaran di kelas, (2) membantu guru-guru yang ingin memperoleh pengalaman atau keterampilan tentang teknik dan metode mengajar serta berguna bagi guru-guru yang menghadapi kesulitan

tertentu dalam mengajar; (3) member motivasi yang terarah terhadap aktivitas mengajar; (4) sifat bawahan terhadap pemimpin seperti halnya supervisor dan guru tidak ada sama sekali. Sehingga diskusi dapat berlangsung secara wajar dan mudah mencari penyelesaian sesuatu persoalan yang bersifat musyawarah.

Kelima, Menilai diri sendiri. Salah satu tugas yang tersukar bagi guru ialah mel kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Tipe dari yang digunakan adalah: (1) suatu daftar pegangan/pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas; (2) menganalisis tes-tes terhadap unit-unit kerja; (3) mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan baik yang bekerja secara individu maupun kelompok, dan menganalisisnya (Gunawan, 2002).

Dalam kamus besar bahasa indonesia upaya adalah ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya (Indrawan, 1999). Poerwadarminta dalam (Salim P. S., 2005) mengatakan bahwa upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Peter Salim dan Yeni Salim mengatakan upaya adalah “bagian yang dimainkan oleh guru atau bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Terkait dengan upaya kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai kualitas pembelajaran agar menjadi lebih baik. Kepala sekolah merupakan padanan dari school principal yang bertugas menjalankan principalship atau kekepalasekolahan (Zubaedah, 2018); (Puspitasari, 2020). Istilah kekepalasekolahan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah ada juga sebutan lain yaitu administrasi sekolah (school administrator), pemimpin sekolah (school leader), manajer sekolah (school manajer) dan sebagainya (Zubaedah, 2018).

Sementara kata motivasi menurut bahasa (etimologi) berasal dari Bahasa Inggris motivation yang berarti ”alasan, daya batin atau dorongan” (Warsah, 2019). Di dalam Bahasa Indonesia kata motivasi berasal dari kata motif. Motif menurut Kamus Praktis Bahasa Indonesia berarti “sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang” (Indrawan, 1999). Sedangkan menurut istilah (terminologi) adalah “alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan individu berbuat atau melakukan sesuatu” (Warsah, 2019). Motivasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan kinerja seorang guru. Pemberian motivasi yang tepat dari seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan. Kata yang hampir sama artinya dengan motivasi adalah kata motif.

Untuk memahami lebih jauh tentang motivasi, Tadjab mengartikan, motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan arti kata motivasi menurut beliau adalah motif yang sudah menjadi aktif pada saat-saat tertentu ((Handayani, 2015); (Iskandar D. , 2018); (Juwita, 2016)).

Kepala sekolah selalu memotivasi para gurunya baik secara lisan maupun tulisan, selalu mengingatkan akan deadline pembumbuatan perangkat pembelajaran, selalu melakukan arahan-arahan terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran, dan bahkan ada reward kepada guru yang berprestasi di bulan itu yang biasa disebut *teacher of the moon* atau guru yang terbaik dalam penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa upaya dari kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran sudah sangat baik dalam artian kepala sekolah dapat mengayomi dan memotivasi dengan cara memberi reward berupa pujian, penghormatan dan hadiah kepada guru yang berprestasi di SD Muhammadiyah Program Unggulan Botok. Pemberian motivasi yang tepat dari seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu membimbing langsung para guru terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran dan juga mengikut sertakan para guru mengikuti kegiatan KKG yang diselenggarakan oleh pengawas sekolah di Kecamatan Kerjo tentang penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran.

KKG Tingkat Kecamatan KKG bagi guru merupakan wadah untuk bekerjasama mengatasi berbagai kesulitan dan meningkatkan kompetensi. Menurut (Jihad, 2013) kegiatan KKG adalah kegiatan rutin untuk peningkatan kompetensi guru, tak terkecuali kompetensi pedagogik guru. SD MPU Botokmengirim guru-guru untuk mengikuti KKG tingkat kecamatan yakni kecamatan Kerjo. Menurut bapak Anwar Badruzaman, M.Pd.I kegiatan KKG ini memberikan banyak manfaat. Karena dengan adanya program KKG bisa mengembangkan kompetensi guru, termasuk juga kompetensi pedagogik guru. KKG biasanya membahas tentang Kurikulum 2013, penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran, dan lain-lain dalam 5 tahun terakhir ini, dikarenakan kurikulum 2013 yang masih baru dan banyak revisi. Selain itu juga membahas mengenai pembekalan dalam pembuatan soal. Adanya KKG tingkat Kecamatan Kerjo ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi dengan teman seprofesinya. Pembahasan yang berkaitan dengan hal-

hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidik itu sendiri dan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Apa yang dibahas dalam KKG sesuai untuk mengembangkan kompetensi pedagogik guru seperti halnya yang ada di dalam komponen kompetensi pedagogik yaitu guru mampu menyusun dan melaksanakan perangkat pembelajaran dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran aktif dan selalu berupaya dalam peningkatan kinerja gurunya. Dengan upaya mengikutsertakan para guru dalam kegiatan KKG maka kemampuan penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran akan semakin baik dan tujuan sekolahpun pasti akan tercapai dengan baik.

Kepala sekolah memberikan keleluasaan kepada para guru seperti mengharuskan dan membolehkan guru untuk menginovasi perangkat pembelajarannya sesuai karakteristik siswanya, membebaskan para guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan dirinya seperti pelatihan-pelatihan atau *workshop* terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik *online* maupun *offline*.

Workshop/Diklat Mengikutsertakan guru dalam *workshop* atau *diklat* merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kompetensi guru, tak terkecuali kompetensi pedagogik. Sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat bekerja lebih produktif dan mampu peningkatan kualitas kerjanya (Slamet, 2016). Sekembalinya dari *workshop* maupun *diklat* dapat menularkan ilmu yang didapat kepada guruguru yang lain. Sehingga guru-guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut mempunyai tambahan ilmu pengetahuan.

Selain itu untuk peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatan profesional. Belum lama ini guru-guru SD MPU Botok mengikuti *workshop* mengenai penyusunan KTSP dan Kurikulum 2013. Dalam *workshop* tersebut guru-guru dilatih untuk penyusunan KTSP dan Kurikulum 2013 pada tahun ajaran 2022/2023.

Hal tersebut sesuai dengan indikator yang ada dalam kompetensi pedagogik guru, bahwa guru harus mampu mengembangkan kurikulum. Selain *workshop*, SD MPU Botok juga pernah mengikuti bimbingan teknis pelatihan kurikulum 2013 selama empat hari. Adanya pelatihan tersebut dapat peningkatan kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik guru yaitu peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan Kurikulum 2013.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan keleluasaan kepada para gurunya untuk selalu peningkatan kerjanya pada penyusunan dan

pelaksanaan perangkat pembelajaran. Setiap guru di berikan keleluasaan untuk mengikuti *workshop*/pelatihan terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik itu di selenggarakan secara *online* maupun *offline*.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam pelaksanaan peningkatan kinerja para gurunya. Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah kepala sekolah berperan sebagai penilai, motivator, pengupaya, dan sebagai pembimbing, yaitu : Pertama, kepala sekolah selalu menilai kinerja gurunya melalui dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan para gurunya di kelas, juga selalu memberikan catatan kekurangan gurunya sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja gurunya. Kedua, kepala sekolah selalu memotivasi para guru baik lisan maupun tulisan, selalu mengingatkan deadline penyusunan RPP, selalu memberikan bimbingan kepada guru, dan memberikan reward kepada guru yaitu *teacher of the moon*. Ketiga, kepala sekolah selalu mengikut sertakan *workshop* terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan paparan jawaban narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi terkait bentuk monitoring, cara menilai, dan cara untuk memperbaiki kekurangan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah yang pertama, bentuk monitoring yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya berjalan mengelilingi sekolah dan selalu mengecek perangkat pembelajaran juga melihat apakah proses belajar mengajar sudah terlaksana dengan baik atau belum, selain itu kepala sekolah juga melaksanakan supervisi yang didelegasikan kepada divisi kurikulum yang dilakukan minimal dua kali dalam satu semester. Kedua, cara menilai kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah ialah melalui proses supervisi. Ketiga, cara memperbaiki kekurangan guru ialah melalui hasil supervisi yang telah dilakukan, apabila terdapat guru yang masih mendapat catatan-catatan dan perlu bimbingan akan segera dipanggil ke kantor untuk diberi arahan-arahan juga diberi tahu kekurangan-kekurangannya, apabila memang memerlukan penguatan akan diikutsertakan *workshop*.

Kegiatan monitoring yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu Pertama, kunjungan kelas. Kepala sekolah datang ke kelas, untuk melihat cara guru mengajar di kelas. Tujuannya adalah untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar. Fungsinya adalah sebagai alat untuk mendorong guru agar peningkatan cara mengajar guru dan cara belajar siswa. Jenis-jenis perkunjungan kelas antara lain: (a) perkunjungan tanpa

diberitahu; (b) kunjungan dengan cara memberitahu lebih dulu; (c) kunjungan atas undangan guru (Sahertian P. A., 2010).

Kedua, Observasi kelas. Melalui kunjungan kelas supervisor dapat mengobservasi situasi belajar-mengajar yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh data sesubjektif mungkin sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dialami g dalam usaha memperbaiki pembelajaran (Wahjosumijo, 1999).

Ketiga, Percakapan pribadi. Seorang supervisor dan guru berusaha berjumpa dalam pengertian tentang mengajar yang baik (usaha-usaha untuk memecah problema yang dihadapi guru). Tujuannya adalah: (1) memberi kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi; (2) memupuk dan mengembangkan pembelajaranyang lebih baik lagi; (3) memperbaiki kelemahan kekurangan yang sering dialami oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah; (d) menghilangkan dan menghindari segala prasangka yang bukan-bukan (Sahertian P. A., 2010).

Keempat, intervisitation yakni kegiatan saling mengunjungi baik kepala maupun dewan guru lain yang sedang mengajar di kelas. Kebaikan kegiatan ini antara lain (1) memberi kesempatan untuk mengamati rekan yang sedang memberikan pembelajaran di kelas, (2) membantu guru-guru yang ingin memperoleh pengalaman atau keterampilan tentang teknik dan metode mengajar serta berguna bagi guru-guru yang menghadapi kesulitan tertentu dalam mengajar; (3) member motivasi yang terarah terhadap aktivitas mengajar; (4) sifat bawahan terhadap pemimpin seperti halnya supervisor dan guru tidak ada sama sekali. Sehingga diskusi dapat berlangsung secara wajar dan mudah mencari penyelesaian sesuatu persoalan yang bersifat musyawarah.

Kelima, Menilai diri sendiri. Salah satu tugas yang tersukar bagi guru ialah mel kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Tipe dari yang digunakan adalah: (1) suatu daftar pegangan/pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas; (2) menganalisis tes-tes terhadap unit-unit kerja; (3) mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan baik yang bekerja secara individu maupun kelompok, dan menganalisanya (Gunawan, 2002).

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah Melalui supervisi pendidikan, guru yang merupakan komponen penentu sumber daya insani mesti terus dibina dan dikembangkan. Potensi guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong

guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat (Sahertian P. A., 2000). Sebagai supervisor, pengawas pendidikan maupun kepala sekolah mempunyai tanggung jawab memperbaiki kinerja guru dan menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki guru ((Darim, 2020); (Rahayu, 2019); (Rofiq, 2017)).

Peningkatan kinerja guru melalui supervisi pendidikan pada lembaga pendidikan merupakan kewenangan kepala sekolah dan supervisor (pengawas) (Ubabuddin, 2019). Peningkatan kinerja guru tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional, pembinaan, atau bimbingan yang diberikan oleh kepala dan supervisor kepada guru dan staf tata usaha untuk peningkatan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Fungsi supervisi untuk menerjemahkan tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran ke dalam bahasa-bahasa pembelajaran yang dapat (membantu memudahkan) guru memahaminya (Kartiko, 2019).

Pelaksanaan supervisi di sekolah hingga sekarang yang dilakukan pengawas (supervisor) pada umumnya masih terbatas pada kegiatan inspeksi. Perbaikan dalam pengajaran yang telah dicapai sebagian besar adalah hasil kurikulum yang lebih maju, buku pelajaran yang lebih baik, peningkatan pendidikan guru, usaha perbaikan pengajaran melalui instruksi-instruksi umum tentang penyelenggaraan sekolah dan pedoman-pedoman tentang pelaksanaan kurikulum, dan penataran personil (Rony, 2020).

Cara memperbaiki kekurangan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran yang diterapkan oleh kepala sekolah ialah kekurangan guru diselesaikan dengan hasil penyuluhan berkelanjutan: jika ada guru yang masih mendapat nilai dan perlu penyuluhan, langsung dipanggil ke kantor, diberi petunjuk dan ditunjukkan kekurangannya.

Hasil pengamatan kepala sekolah kepada guru memberi bantuan melakukan pemecahan masalah kepala sekolah terlebih dahulu mengadakan pemilihan dan pemilahan, siapa atau kelebihan apa yang dimiliki oleh seseorang yang akan dibantu yang sudah ada atau dimilikinya, dan kelemahan apa yang diatasi agar mutu mengajar guru makin sempurna. kepala sekolah meyakini supervisinya selalu bertolak dari prinsip yang positif, dengan sendiri kelemahan tanpa dicari akan dapat diketahui. Analisis pemilihan dan peilahan akan menimbulkan rasa gembira dan perasaan senang pada yang disupervisi merasakan keperluan bantuan layanan profesional, karena tidak ada unsur pengawasan yang menimbulkan rasa dipermalukan pada diri guru untuk mencari-cari kelemahan. Sebagaimana empat fungsi supervisi diataranya adalah penilaian, perbaikan, peningkatan, dan pembinaan (Gunawan, 2002).

Dalam peningkatan profesionalisme yang dilakukan kepala sekolah yaitu memberi dorongan atau motivasi serta arahan kepada guru-guru agar selalu peningkatan kinerjanya pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran serta memotivasi agar cepat menyelesaikan studinya dan yang belum layak didorong untuk menjadikan diri mereka layak serta agar selalu berusaha untuk lebih mematangkan dirinya dalam profesinya sebagai guru.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa metode evaluasi kinerja guru digunakan dalam penyusunan dan pelaksanaan materi pembelajaran berupa evaluasi sesuai dengan format pemantauan, metode evaluasi dan cara memperbaiki kekurangan. Kepala sekolahlah yang pertama kali peningkatan kinerja guru dalam penyusunan dan pelaksanaan materi pembelajaran. Bentuk supervisi kepala sekolah biasanya berkeliling sekolah dan selalu mengecek materi pembelajaran serta melihat apakah proses belajar mengajar sudah dilaksanakan dengan benar atau belum. diperiksa minimal dua kali selama satu semester. Kedua, kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru melalui proses pemantauan. Ketiga, kekurangan guru diselesaikan dengan hasil penyuluhan berkelanjutan: jika ada guru yang masih mendapat nilai dan perlu penyuluhan, langsung dipanggil ke kantor, diberi petunjuk dan ditunjukkan kekurangannya. Dari berbagai evaluasi tersebut, guru dapat lebih berkonsentrasi dan peningkatan kinerjanya. Di sisi lain, guru selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam persiapan dan pelaksanaan materi pembelajarannya, karena selalu dijaga dengan baik, bahkan langsung oleh administrasi sekolah. Sehingga secara optimal bermuara pada peningkatan kinerja guru.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dari data yang telah di paparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah kepala sekolah berperan dalam menetapkan program wajib bagi guru, yaitu : Pertama, guru wajib mengikuti program KKG oleh pengawas. Kedua, guru wajib mengikuti *workshop* tentang penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran baik *online* maupun *offline*. Ketiga, setiap libur semester divisi kurikulum wajib mengingatkan guru untuk membuat perangkat pembelajaran.

Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengorganisasian peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah berperan sebagai pengatur kelompok kerja, yaitu : Pertama, kepala sekolah membuat divisi kurikulum yang membawahi semua guru baik guru mapel maupun guru kelas. Kedua, kepala sekolah dengan

divisi kurikulum mengelompokkan guru kelas perjenjang kelas I sampai VI, yaitu guru kelas A, kelas B, dan kelas bilingual. Juga mengelompokkan guru permapel, yaitu guru PJOK dan guru PAI. Ketiga, informasi secara umum akan disampaikan langsung oleh kepala sekolah, sedangkan informasi yang bersifat khusus akan disampaikan oleh divisi kurikulum.

Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah kepala sekolah berperan sebagai penilai, motivator, pengupaya, dan sebagai pembimbing. Pertama, kepala sekolah selalu menilai kinerja gurunya melalui dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan para gurunya di kelas, juga selalu memberikan catatan kekurangan gurunya sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja gurunya. Kedua, kepala sekolah selalu memotivasi para guru baik lisan maupun tulisan, selalu mengingatkan deadline penyusunan RPP, selalu memberikan bimbingan kepada guru, dan memberikan reward kepada guru yaitu *teacher of the moon*. Ketiga, kepala sekolah selalu mengikut sertakan *workshop* terkait penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran.

Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam evaluasi peningkatan kinerja guru pada penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran ialah kepala sekolah berperan sebagai pemonitor, pesupervisi, dan pembimbing. Pertama, kepala sekolah selalu memonitoring guru dengan cara berjalan didepan kelas dan selalu mengecek perangkat ajar juga melihat proses pembelajaran di kelas. Kedua, kepala sekolah melakukan supervisi dua kali dalam satu semester. Ketiga, kepala sekolah memiliki cara untuk memperbaiki kekurangan guru dari sumber catatan yang di berikan arahan dan bimbingan juga mengikutsertakan *workshop* untuk guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aufa. (2016). Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di MI Ma'arif Giriloyo Bantul Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol. 1, No 2, November 2016*.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 22-40*.
- Fatmasari. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Gugus Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol. XIV, No. 2*.
- Gunawan, A. (2002). *Administasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. Rineka Cipta.

- Handayani, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 264-277.
- Indrawan, W. (1999). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jombang: Lintas Media.
- Iskandar, A. (2013). Pengaruh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dan Kemitraan Sekolah Bidang Akademik Antara Sekolah Terhadap Prestasi Sekolah Pasa SD Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunung Tanjung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Vol. 1, No 3.
- Iskandar, D. (2018). Implementasi kompetensi profesional guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Journal of Management Review*, 261-270.
- Istiqomah, A. (2016). *Fungsi Pelaksanaan (Actuating) Dalam Sumber Daya Manusia*. Malang: UNM.
- Jihad, S. d. (2013). *Menjadi Guru Profesional strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga Group.
- Juwita, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko. *Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka*.
- Kartiko, A. &. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 207-226.
- Larasati, I. (2020). Evaluasi Penggunaan Website Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Dengan Menggunakan Metode Usability Testing. *Computatio: Journal of Computer Science and Information Systems*, 68-77.
- Mahardhani, A. J. (2015). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Malayu, S. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi.
- Manulang, M. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada, University Press.
- Mulyadi, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru: Studi di SD Negeri Jenang 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 29-40.
- Nasution, & dkk. (2005). *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Quantum Teaching, Cetakan Pertama.
- Ngalim, P. (2000). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nihayah, I. (2018). Pengembangan Kurikulum Bidang Studi Pendidikan Agama Islam Pada Program Akselerasi di SMAN 5 Surabaya. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 312-323.
- Puspitasari, D. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*.
- Rahayu, N. H. (2019). Pembelajaran Saintifik Berbasis Pengembangan Karakter. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 1-27.
- Rahmawati. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robert, K. (1968). *Manifest and Latent Function dalam R. K. Merton Social Theory And Structure*,. New York: Free Press.
- Rofiq. (2017). Kedisiplinan Siswa Melalui Hukuman Dalam Perspektif Stakeholder Pendidikan. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,, 82-94.
- Rony, & J. (2020). Urgensi Pendidikan Karakter dalam Membentuk Akhlak Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 79-100.
- Rusyam, T. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sahertian, P. A. (2010). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumerdaya manusia*. jakarta: rineka Cipta.
- Salim, N. A. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Kecamatan Samarinda Ilir Tahun Pelajaran 2017/2018. *Jurnal Pendas Mahakam*, 46-54.
- Salim, P. S. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Modern English Press.
- Silahahi, U. (2002). *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Slamet, R. (2016). “Kebijakan Pengembangan Profesionalisme Guru PNS”. *JKMP (Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik)*, 229.
- Sodang, P. (1982). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sonedi, T. S. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 13-22.
- Terry, G. R. (1986). *Asas-Asas Manajemen, alih bahasa Winardi*. Bandung: Bandung Alumni.

- Terry, G. R. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Timothy, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) (R. S. dan F. Sirait (ed.); terjemahan)*. Salemba EMpat.
- Ubabuddin. (2019). *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pembelajaran. Ed-Humanistics,4 (1)*.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen.* (t.thn.).
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjosumijo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardani, I. (1998). *Pemantapan Kemampuan Mengajar*. Jakarta: Depdikbud.
- Warsah, D. (2019). Muslim Minority in Yogyakarta: Between Social Relationship and Religious Motivation. *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 367-398.
- Wuradji. (2008). *The Education Leadership, Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.
- Wuradji. (2008). *The Educationa Leadership, Kepemimpinan Transformasional*. Togyakarta: Gama Media.
- Zubaedah, K. &. (2018). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Insan Mulia Yogyakarta. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 259-268.