



Yogi Listiana<sup>1</sup>

## ANALISIS PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALITAS GURU

### Abstrak

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di suatu lembaga pendidikan harus mencari inisiatif untuk mutu sebagai bentuk upaya membangun sistem pendidikan di sekolahnya. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah memiliki tiga fungsi utama, yaitu sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Fungsi kepala sekolah sebagai administrator pendidikan berarti bahwa untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya seperti gedung, peralatan atau perlengkapan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Penyajian tulisan ini didasarkan pada analisis data kepustakaan dengan model analisis deskriptif. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa Peran kepala sekolah antara lain: 1). Sebagai edukator, motivator, supervisor, leader, dan innovator, 2). Menyusun rencana pengadaan, 3). Melakukan pengendalian terhadap sumber daya sekolah, 4). Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesinya, 5). Memfasilitasi kegiatan diklat untuk guru, 6). Memfasilitasi kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah.

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Guru

### Abstract

Principals as educational leaders in an educational institution must seek initiatives for quality as a form of effort to build the education system in their school. As the highest leader in the school, the principal has three main functions, namely as an administrator, supervisor, and educational leader. The function of the principal as an educational administrator means that to improve the quality of his school, a principal can improve and develop his school facilities such as buildings, equipment or supplies and others covered in the field of educational administration. The presentation of this paper is based on literature data analysis with a descriptive analysis model. From the results of the discussion it can be concluded that the role of the school principal includes: 1). As an educator, motivator, supervisor, leader, and innovator, 2). Developing a procurement plan, 3). Controlling school resources, 4). Providing opportunities for teachers to develop their profession, 5). Facilitating training activities for teachers, 6). Facilitating education and training activities outside of school.

**Keywords:** School Principal, Human Resources, Teacher Professionalism

### PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada guru, kepala sekolah, dan pengawas, karena tiga figur tersebut merupakan kunci penggerak berbagai komponen di sekolah (E. Mulyasa, 2012: 57). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam sebuah kelembagaan pendidikan harus mengusahakan inisiatif untuk bermutu sebagai wujud usaha membangun sistem pendidikan di sekolahnya. Keberhasilan atau kesuksesan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola organisasi pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan untuk melakukan kegiatan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating) dan pengawasan (controlling) terhadap semua operasional

<sup>1</sup>Universitas Islam Lampung Metro, Lampung  
 Email: yogilistiana6@gmail.com

tingkat satuan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam meraih mutu pendidikan yang baik banyak ditentukan melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini disebabkan peran kepala sekolah sangat kuat mempengaruhi perilaku sumber daya ketenagaan dalam hal ini guru dan sumber-sumber daya pendukung lainnya.

Kepemimpinan merupakan bentuk kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan guru-guru dan staf sekolah untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan tertentu (Sudarwan, 2003: 4). Sehingga untuk menjabat menjadi kepala sekolah paling tidak harus memenuhi kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dalam salinan tersebut terlihat bahwa untuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi beberapa standar kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan. Selain itu, pengalaman juga sangat menentukan dalam peningkatan mutu sekolah, penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan (Sudarwan, 2003).

Memang benar bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam sistem pendidikan sangatlah penting dalam mengejar mutu yang menjadi harapan kelembagaan pendidikan sekarang ini. Tentu saja kelembagaan pendidikan hanya akan maju apabila dipimpin oleh mereka memiliki keterampilan manajerial, serta integritas kepribadian dalam melakukan tugasnya dengan niatan ibadah kepadaNya.

Berbagai kelemahan dan hambatan muncul terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah. Seperti yang disampaikan oleh E. Mulyasa bahwa kelemahan dan hambatan kepemimpinan kepala sekolah seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi dan supervisi, sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda diantara komponen-komponen pelaksana dilapangan (kepala dinas, pengawas, kepala sekolah dan guru), serta kurangnya sosialisasi oleh kepala sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan lainnya. Kondisi tersebut antara lain dikarenakan pengangkatan mereka bukan berdasarkan keahlian untuk mengemban tugas yang dituntut oleh kedudukannya (E. Mulyasa, 2012: 6).

Dalam upaya meningkatkan upaya semangat dan kinerja yang tinggi bagi para Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, kepala sekolah seringkali menghadapi beberapa problematika yang erat kaitannya dengan pengawasan kinerja atau supervisi yang diterapkan kepala sekolah terhadap kinerja guru, problematika tersebut diantaranya: a). Kedisiplinan guru yang masih rendah, b). Kurangnya variasi guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, c). Kurangnya komunikasi dan keterbukaan guru dalam menghadapi kendala-kendala selama mengajar, d). Pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah kepada guru belum dapat dikatakan objektif, hal ini dapat terlihat dari cara mengajar guru, metode pembelajaran akan diterapkan secara maksimal apabila kepala sekolah melaksanakan supervisi di ruang kelas.

Tanggung jawab seorang pemimpin sangatlah besar. Kepemimpinan erat hubungannya dengan seseorang dan sekelompok manusia karena adanya tujuan bersama. Karena sifatnya yang kompleks, unik dan khas inilah, sekolah sebagai organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan hingga pada level yang lebih tinggi. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai (Bambang Syahril, 2013: 1).

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (library research) dengan model deskriptif, Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Berdasarkan dengan hal tersebut di atas, maka pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa Jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak

maupun elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Peran kepala sekolah tidak hanya menjadi leader di lembaganya, namun harus dapat meningkatkan mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan (PAKEM).

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah memiliki tiga fungsi utama yaitu sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Soewadji Lazaruth, 1994: 20).

Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sekolah. Berikut beberapa peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM yaitu:

1. Sebagai edukator, motivator, supervisor, leader, dan innovator  
Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal itu tertuang dalam peranannya sebagai edukator, motivator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM)
2. Menyusun rencana pengadaan  
Peran kepala sekolah tidak hanya supervise tetapi juga dapat menyusun rencana pengadaan barang atau jasa melibatkan beberapa langkah, seperti mengidentifikasi kebutuhan, menentukan spesifikasi, dan menetapkan anggaran. Rencana pengadaan harus diumumkan secara luas, misalnya di website, papan pengumuman, surat kabar, dan media lainnya
3. Melakukan pengendalian terhadap sumber daya sekolah  
Pengendalian sumber daya sekolah dilakukan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang diberikan kepada seluruh warga sekolah.
4. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesinya  
Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesinya dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pelatihan, penataran, dan program studi lanjut.
5. Memfasilitasi kegiatan diklat untuk guru  
Memfasilitasi kegiatan diklat untuk guru berarti membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan
6. Memfasilitasi kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah  
Pendidikan non-formal adalah jalur pendidikan yang dilaksanakan di luar pendidikan formal, termasuk pelatihan dan kursus. Pendidikan non-formal dapat diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan non-formal memiliki peran penting dalam: Memperluas akses pendidikan, Meningkatkan kualitas hidup, Memberdayakan individu dan masyarakat, Memenuhi hak anak jalanan dan pekerja anak untuk mendapatkan pendidikan

Bukan hanya seorang guru yang berupaya meningkatkan kualitas sekolah, tapi sosok pemimpinlah dalam hal ini selaku kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku menejer dalam upaya menumbuh kembangkan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi penyediaan sarana pendukung

pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya

### **B. Efektivitas Guru dalam Meningkatkan Kapasitas Kinerja**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005: 67).

Dalam perspektif kritik pendidikan (Critical Pedagogy), Bryant, K. A., Gary L. A., dan Gallegos P.B. Mengartikan kinerja dalam dunia pendidikan, antara lain : (1) kinerja sebagai sistem kinerja yang korelatif dengan intensitas keterlibatan guru dalam kegiatan rutin, (2) kinerja sebagai strategi retorikal dalam konstruksi pengaruh sosial, (3) kinerja sebagai suatu budaya praktis dan pegangan dalam aplikasinya undang-undang dan ideologi negara yang termuat dalam kebijakan pengembangan, dan implementasi kurikulum entah bersifat sentralis maupun desentralis, (4) kinerja sebagai sebuah model tanggung jawab dalam membuat keputusan penting untuk kemajuan dan keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) kinerja sebagai alat kontrol prinsip-prinsip pembelajaran yang baik sesuai dengan sistem pendidikan, standar dan desain kurikulum pada suatu negara, dan (6) kinerja sebagai media kontrol terhadap kreatifitas guru dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pembelajaran (Briant, K. A, dkk, 2005: 1-9).

Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Dalam undang-undang guru dan dosen pasal 1 ayat 1, No.14 tahun 2005, disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Sardiman guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Sardiman, 2007). Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata, guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu (Nana Syaodih Sukmadinata, 2007: 251). Menurut Zakiah Daradjat guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua (Zakiah Daradjat, 2006: 39).

Secara institusional, guru memegang peranan yang cukup penting, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Dengan demikian, guru juga berperan melakukan evaluasi dan penyempurnaan kurikulum.

Fenomena yang terjadi di kalangan masyarakat yang memandang bahwa tugas guru hanya seorang pengajar (pentransfer ilmu) di lingkungan pendidikan perlu untuk dirubah. Karena sejatinya seorang guru bukan hanya sebagai pengajar untuk mencerdaskan pola pemikiran anak didik yang dari tidak menjadi tahu. Kinerja Guru menurut Rachman Natawijaya secara khusus mendefinisikan sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa (Rachman Natawijaya, 2006: 22).

Jones F. Mazda mengartikan konsep kinerja guru sebagai suatu proses perkembangan kerja guru. Perkembangan kinerja guru merupakan bagian ideal dari suatu proses manajemen kinerja. Hal ini ditandaskan sebagai berikut:

The development of teachers performance, ideally as part of continuous process of performance management, needs to be tackled at both the school and individual level. To avoid having to take action to deal with teachers and who are not up to standard through capability procedures, the aim should be positive about minimizing under performance. It would be nace to think that all teacher are sufficeiently professional and reflective about practice. The majority are, and have strived to become, out standing

practitioners because of their willingness and ability to reflect critically on their practice and make the necessary improvement (Jones, F. Mazda & Lord: 2006).

Pada perspektif lain, kinerja guru akan dipahami sesuai standar, jika dilakukan suatu evaluasi dan perbaikan secara terus-menerus sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan konsep kinerja guru yaitu mengemban tugas profesional. Artinya, tugas-tugas guru hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan khusus pula serta memiliki tanggung jawab sebagai pengajar, pendidik dan administrator kelas yang handal. Oleh karena itu, perlu diberikan dukungan dengan manajemen sekolah, umpan balik dalam pendidikan atau pelatihan yang memadai agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga terwujud suatu perubahan, entah peningkatan kelulusan sebagai ketuntasan suatu proses pembelajaran, peluang mendapatkan pekerjaan, maupun peningkatan mutu pendidikan secara umum.

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Sastrohadiwiryo Siswanto: 2003 sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya.

Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

e. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah:

- 1) Kesadaran karyawan bekerja dengan sejawat, atasan maupun bawahan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu dalam melaksanakan tugas.
- 3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran.
- 4) Tindakan seseorang bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

f. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada

tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

### **C. Strategi dan Faktor-faktor dalam Mendukung Kinerja Guru**

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personal apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

- a. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- c. Semangat (*antusiasme*), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan takkenal lelah.
- d. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Di dalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip E. Mulyasa yaitu:

- a. Quality of Work (kualitas kerja)
- b. Promtness (ketepatan waktu)
- c. Initiative (inisiatif)
- d. Capability (kemampuan)
- e. Communication (komunikasi) (E. Mulyasa, 2005: 138).

Pendapat di atas memberi gambaran yang sama bahwa kinerja yang baik harus mempunyai perencanaan yang matang sehingga target atau sasaran kerja dapat tercapai. Hal tersebut juga sesuai dengan indikator penelitian yaitu mengenai (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) kreatifitas, (4) tanggung jawab, (5) kerjasama, (6) disiplin kerja, dan (7) hasil yang dicapai. Indikator-indikator yang akan memberi indikasi pada setiap individu untuk menuangkan segala kemampuannya dalam membangun suatu sistem kerja yang baik.

Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Keberhasilan pembelajaran berkaitan erat dengan kinerja guru yang menjalankan tugasnya. Untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan profesional. Dengan demikian terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi, atas dasar itu diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah makin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah makin rendah kinerja seorang guru.

Guru sebagai salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya.

Tabrani Rusyan menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung (Tabrani Rusyan dkk, 2000: 17), diantaranya:

1. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- 1) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- 2) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- 3) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- 1) Lingkungan sosial psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
- 2) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a) Ruang harus bersih, (b) Ada ruangan khusus untuk kerja, (c) Peralatan dan perabotan tertata baik, (d) Mempunyai penerangan yang baik, (e) Tersedia meja kerja yang cukup, (f) Sirkulasi udara yang baik, dan (g) Jauh dari kebisingan.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

- 1) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- 2) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- 3) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- 5) Optimalisasi kelompok kerja guru

Setiap orang yang mempunyai kelebihan dan keterbatasan yang tidak sama. Berdasarkan kenyataan ini setiap organisasi atau kelompok, apabila mereka ingin sukses maka harus dipadukan kelebihan dan kekurangan dari setiap anggota organisasi atau kelompok, agar mereka dapat saling mengisi dan saling menutupi kelemahannya. Salah satu cara yang paling tepat dari organisasi atau kelompok tersebut adalah menciptakan kerjasama (team work). Team work adalah kunci manajemen modern. Walaupun mereka berbeda, namun mereka saling mengisi keahlian mereka satu sama lain. Inilah ciri-ciri yang selalu kita temui dalam regu-regu yang sukses.

Apabila seseorang guru di dalam suatu sekolah tidak menjalankan perannya maka proses belajar mengajar akan terhambat sehingga komponen yang lain akan berpengaruh pada peran guru dalam meningkatkan peran sekolah unggulan, misalnya dalam proses pembelajaran. Dapat dikatakan berhasil apabila dalam suatu sekolah selalu di tekankan kerja sama yang baik antara kepala sekolah, guru, murid dan komponen-komponen yang lain. Tidak mungkin sekolah dapat berjalan

apabila tidak ada murid dan tidak mungkin murid bisa belajar tanpa adanya guru. Jadi semua komponen harus saling bekerjasama apabila ingin tujuan sekolah meningkat .

Jika seseorang guru ingin meningkatkan kualitas sekolah hendaknya guru harus menjalankan semua peran yang seharusnya dilaksanakan oleh setiap pendidik. Sebab keberhasilan meningkatnya kualitas sekolah tergantung pada guru itu sendiri, dan kerjasama dengan kepala sekolah, cara guru meningkatkan kualitas sekolah, guru mengaktifkan siswa dalam proses belajar mengajar, sehingga peserta didik termotivasi dalam belajarnya dan dapat melakukan aktivitas belajar bagai mana yang di harapkan guru.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh kepala sekolah di Indonesia, atas dedikasinya dalam dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM yang dimiliki, sehingga para pendidik profesionalisme dalam kinerjanya. Tugas dan peran kepala sekolah adalah memimpin dan mengelola sekolah, termasuk mengelola sumber daya, merancang kebijakan, dan memotivasi siswa, orang tua, dan masyarakat sekolah.

### SIMPULAN

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam sebuah kelembagaan pendidikan harus mengusahakan inisiatif untuk bermutu sebagai wujud usaha membangun sistem pendidikan di sekolahnya. Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah memiliki tiga fungsi utama yaitu sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Peran kepala sekolah antara lain: 1). Sebagai edukator, motivator, supervisor, leader, dan innovator, 2). Menyusun rencana pengadaan, 3). Melakukan pengendalian terhadap sumber daya sekolah, 4). Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesinya, 5). Memfasilitasi kegiatan diklat untuk guru, 6). Memfasilitasi kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A., Arifin, A. H., Lubis, M. A., Ismunandar, A., Ashari, A., Agniya, U., Ayunda, W. A., & Pramudyo, G. N. 2023. Manajemen E-Resource. Mafy Media Literasi Indonesia.
- A Ismunandar, integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter, *Ta'lim 4 (Universitas muhammadiyah Lampung)*, 34-49.
- A Ismunandar, Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0, *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)* 1 (1), 45-57
- A Kurnia, Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0, *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 6 (2), 388-397.
- AP Rini, Implikasi era revolusi industry 4.0 terhadap pengembangan kemampuan sumber daya manusia di perguruan tinggi, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7 (2), 4831-4837.
- Bambang Syahril, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Briant, K. A., Gray L. A., Gallegos P.B., 2005. *Performance Theories in Education. Power, Pedagogy and the Politics of Identity*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Pulicher (LEA).
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- E. Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Hasan, A.. Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan, *Jurnal Al Qiyam*, Vol 3 (2), 214-222, 2022. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v3i2.285>.
- Ismunandar, A. "Dinamika Sosial dan Pengaruhnya terhadap Transformasi Sosial Masyarakat". *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3 (2), 205-219. 2020. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i2.1810>.

- Ismunandar, A. "Integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter". *Ta'lim: Jurnal Agama Islam*, 3 (2), 34-49. 2022. <https://doi.org/10.36269/ta'lim.v4i1.751>.
- Jones, F. Mazda & Lord, S. 2006. *Developing Effective Teacher Performance*. London: Sage Publication Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2007. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nazara, D. S., Se, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., Raule, J. H., Kes, S. K. M. M., Syamsuddin, A. R., & Jamil, I. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia" Teoritis Dan Praktis"*. Cv. Mitra Cendekia Media.
- Rachman Natawijaya. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji Lazaruth. 1994. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, cet. VI.
- Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaiful Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Tabrani Rusyan dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- W Dalail, dkk. *Peningkatan Kapasitas Tenaga Pendidik melalui Kualifikasi Akademik pada Lembaga Pendidikan*, *jurnal Promis* 5 (1), 46-53
- Zakiah Daradjat. 2006. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.