

FUNGSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Sunardi

SMA N 6 Lubuklinggau

e-mail: sunardi.narva@gmail.com

Abstract: the purpose of this research is to describe the function of the headmaster as educator, manager, leader, motivator, and supervisor. This study used the qualitative descriptive method. The techniques for collecting the data were interview, observation, and documentation. The result of this study showed that the headmaster had done the function as educator, manager, leader, motivator, and supervisor to increase the teachers performance, but still not optimal. The suggestion for the education Department to give the chance for the headmaster and teachers to increase their professional skill in forward the education world.

Keywords: headmaster, performance, teachers.

Abstrak: tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan fungsi kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, pemimpin, motivator, dan pengawas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik untuk mengumpulkan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan fungsi sebagai pendidik, manajer, pemimpin, motivator, dan pengawas untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi masih belum optimal. Saran untuk pemerintah pendidikan memberikan kesempatan untuk kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka di depan dunia pendidikan.

Kata kunci : kepala sekolah, kinerja, guru.

PENDAHULUAN

Belakangan ini makin banyak literature reformasi pendidikan yang secara konsisten menekankan bahwa pemimpin yang efektif tidak menerapkan secara langsung, tetapi sangat berpengaruh pada kemampuan sekolah untuk meningkatkan mutu implementasi program-program dan keberhasilan akademik siswa. Sementara aktivitas belajar siswa di sekolah makin diterima sebagai menempati posisi “pertama, terakhir, dan selalu” tergantung pada kualitas guru. Ini menunjukkan pentingnya kualitas kepemimpinan dalam menentukan kinerja guru dan mutu pengajaran di kelas.

Kepala sekolah mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan supervisi/pengawasan kepada para guru yang berada dibawah pimpinannya. Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat diharapkan agar para guru dalam mengajar lebih cakap, terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam menangkap, mencerna dan kemudian merealisasikan dalam tugas sehari-hari. Guru merupakan figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, karena guru adalah sosok yang

sangat diperlukan untuk memacu keberhasilan peserta didiknya.

Kepala sekolah selaku pemimpin formal di dunia pendidikan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber dayanya melalui prestasi kerjanya, terutama dalam hal pengelolaan organisasi dan pelaksanaan tugas pokok serta tugas lainnya. Selain itu kepala sekolah perlu mengaktualisasikan kemampuan manajerial untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini sangat penting sebagai pemangku jabatan selaku kepala sekolah, peningkatan profesi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selaku tenaga professional dalam bidang pendidikan.

Pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhas

pin. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indicator keberhasilan seorang pemimpin. Mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepala sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan pemimpin dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang di emban sekolahnya. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan bahwa erat hubungannya antara mutu sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan,

pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan, dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat evaluasi kepemimpinan bagi kepala sekolah.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh supervisor, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan

belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di SMA Negeri 6 Lubuklinggau. Dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar.

Dalam kaitannya dengan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan, dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah harus menjadi contoh, sabar, dan pengertian. Fungsi kepala sekolah hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara: *"Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani (di depan menjadi teladan, ditengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong / memotivasi)"*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Moleong (2002:27) menekankan bahwa penelitian kualitatif berlatar pada alamiah sebagai keutuhan, ia mengandalkan manusia sebagai alat peneliti, ia memanfaatkan metode kualitatif, analisis data secara induktif, ia mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori dasar dan bersifat deskriptif. Lebih mementingkan proses dari hasil, ia membatasi studi dengan focus, ia memilih seperangkat criteria untuk menulis keabsahan data, rancangan penelitian bersifat sementara dan hasil penelitian disepakati oleh peneliti dan subjek penelitian.

Penggunaan metode kualitatif dipandang tepat dalam penelitian ini memfokuskan pada fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi: 1) fungsi kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) dalam meningkatkan kinerja guru, 2) fungsi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru, 3) fungsi kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) dalam meningkatkan kinerja guru, 4) fungsi kepala sekolah sebagai motivator

dalam meningkatkan kinerja guru, 5) fungsi kepala sekolah sebagai *supervisor* (penyelia) dalam meningkatkan kinerja guru.

Adapun menurut eksplanasinya, maka bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai-nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variable yang satu dengan variable yang lain. Jadi penelitian ini tidak bermaksud untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak, tapi hanya menekankan pada pengumpulan data untuk mendeskripsikan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.

Penelitian deskriptif dilakukan apabila peneliti bermaksud mengetahui keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana, seberapa banyak, sejauh mana, dan sebagaimana dengan menjelaskan atau menerangkan peristiwa.

Penelitian ini lebih menitikberatkan pada studi dalam upaya mengkaji semua variable penting fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 6 Lubuklinggau. Peneliti mencoba mengumpulkan data tentang keadaan subjek pada saat ini, pengalaman masa lalu, lingkungannya dan bagaimana kaitan factor-faktor ini satu sama lain. Data-data tersebut meliputi fungsi kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) dalam meningkatkan kinerja guru, fungsi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru, fungsi kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) dalam meningkatkan kinerja guru, fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru, dan fungsi kepala sekolah sebagai *supervisor* (penyelia) dalam meningkatkan kinerja guru.

Subjek penelitian ini difokuskan pada Kepala sekolah sebagai orang yang memiliki fungsi dalam meningkatkan kinerja guru dan seluruh guru SMAN 6 Lubuklinggau yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini guru yang dipilih secara acak.

Untuk memperoleh data yang cukup dan sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan antara lain interview atau wawancara, observasi , dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Berdasarkan hasil penelitian fungsi kepala sekolah sebagai *eduKator* dalam meningkatkan kinerja guru sudah cukup

hasil pengumpulan data melalui observasi dan wawancara lapangan bahwa kepala sekolah di SMA Negeri 6 Lubuklinggau sebagai educator telah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya.

Arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. misalnya, memberikan kesempatan bagi para guru yang belum mencapai jenjang sarjana untuk mengikuti kuliah di universitas terdekat dengan sekolah, yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.

Dari data diperoleh hampir seluruh guru telah mengikuti penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya.

Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.

Pembinaan mental; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Pembinaan moral; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Pembinaan fisik; yaitu membina para tenaga

kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Pembinaan artistik; yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Sebagai edukator, kepala sekolah juga harus melaksanakan kewajiban mengajar. Hal ini ditegaskan pula melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 39 Tahun 2009 Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi: Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 6 (enam) jam per minggu. Atas dasar tersebut, maka sebanyak apapun pekerjaan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas dan perannya sebagai kepala sekolah kewajiban mengajar tetap harus dilakukan dan tidak dapat digantikan oleh orang lain secara permanen kecuali untuk beberapa saat.

Dengan demikian, tidak ada alasan lagi karena guru berlebihan maka kepala sekolah bebas mengajar, oleh karena mengajar merupakan kewajiban fungsional. Oleh sebab itu, diperlukan keterampilan kepala sekolah dalam mengelola waktu secara efektif dan efisien antara melaksanakan tugas pokok mengajar selama 6 jam per minggu dan melaksanakan tugas tambahannya sebagai kepala sekolah beserta peran fungsinya. Kedua tugas tersebut hendaknya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab oleh seorang kepala sekolah tanpa mengabaikan salah satu diantaranya. Sama halnya dengan guru, kepala sekolah sebagai pendidik dalam melaksanakan tugasnya perlu menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Manager

Berdasarkan penelitian yang penulis laksanakan di SMA Negeri 6 Lubuklinggau, secara umum fungsi kepala sekolah sebagai manager sudah terlaksana dengan baik, kepala sekolah selalu melibatkan

kegiatan, seperti in house training, MGMP yang dilaksanakan di sekolah, bahkan kegiatan rutin seperti upacara dan perlombaan, semua guru dilibatkan. Namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih ada beberapa guru yang belum mau ikut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.

Melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Banyak tugas guru yang harus dijalankan kepala sekolah, karena sekolah merupakan kehidupan yang serba dinamis dan persoalan selalu ada tidak kenal waktu dan tempat. Apakah persoalan menyangkut kurikulum, guru, anak didik, orang tua/wali, komite sekolah, masyarakat setempat. Untuk mengimbangi hal tersebut, kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai administrator, dan educator, melainkan juga harus berperanan sebagai manajer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen bermutu.

Pada prinsipnya manajemen sekolah itu sama dengan manajemen yang diterapkan di perusahaan. Perbedaan terdapat pada produk akhir yang dihasilkan. Yang dihasilkan oleh manajemen sekolah adalah manusia yang berubah. Dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak mengerti menjadi mengerti, dari yang tidak berpengalaman menjadi berpengalaman, dari yang tak bisa menjadi bisa, sehingga menghasilkan SDM yang bermutu. Sedangkan sasaran manajemen perusahaan itu pada kualitas produksi benda-benda mati.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas 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 para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau

mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

Menurut Henry Fayol mengemukakan bahwa tugas-tugas pokok pimpinan itu terdiri atas: merencanakan (*to plan*), mengorganisasikan (*to organize*), menggerakkan (*to command*), mengkoordinasikan (*to coordinate*), dan mengendalikan (*to control*).

Wawancara terhadap beberapa orang guru sebagai sampel diperoleh keterangan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah kepala sekolah yang selalu memberi dorongan, memfasilitasi, dan memberi kesempatan kepada guru-guru untuk ikut terlibat dan bekerja sama dalam kegiatan yang dapat meningkatkan profesi dan kinerja guru serta memajukan pendidikan di SMA Negeri 6 Lubuklinggau, serta memfasilitasi semua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, baik kegiatan rutin maupun kegiatan guru dalam meningkatkan profesi guru seperti in house training maupun MGMP.

Fungsi Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Fungsi kepala SMA Negeri 6 Lubuklinggau sebagai leader mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Berdasarkan observasi dan hasil pengamatan, diperoleh data kepala sekolah yang berfungsi sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan terhadap kinerja guru dalam mendelegasikan tugas mereka sebagai pendidik. Dengan berbagai strategi yang dimiliki, kepala sekolah berkewajiban untuk mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat percaya diri kepada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran, serta memberikan bimbingan dan mengarahkan pada guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan kemajuan sekolah”.

Hasil wawancara terhadap guru sebagai sampel untuk mengetahui fungsi kepala sekolah sebagai leader diperoleh data, bahwa Kepala SMA Negeri 6 Lubuklinggau sudah melaksanakan fungsinya sebagai leader, berbagai hal yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah untuk kemajuan sekolah dan meningkatkan kinerja guru, seperti mendorong,

memberi arahan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik.

Hasil observasi di lapangan kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin, melalui rapat pembinaan maupun supervise kelas, kepala sekolah selalu membimbing dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru untuk lebih baik.

Sebagai seorang pemimpin (leader), kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah harus mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya sehingga ia dapat melakukan kerja sama yang baik dan membuka komunikasi dua arah serta mendelegasikan tugas apabila dipandang perlu untuk di delegasikan. Dalam suatu organisasi untuk melakukan kerjasama yang baik itu dibutuhkan adanya komunikasi, dimana komunikasi ini dilakukan untuk mendukung kelancaran aktifitas dalam bekerjasama. Menurut Mulyasa (2006:115) kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tujuan pendidikan di sekolah, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan untuk berkomunikasi.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain baik secara individu maupun suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. *“Leadership involves developing and articulating a vision for the organisation”* artinya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan membangun dan menempatkan visi bagi organisasi. *“Leadership is the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change”*. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Wahyudi (2009: 120) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan dalam menentukan dan mencapai suatu tujuan yang diinginkan secara bersama dengan menggerakkan dan mempengaruhi orang lain agar bersedia melakukan sesuatu pekerjaan

secara profesional. Berdasarkan penjelasan tersebut, kepemimpinan merupakan tingkah laku dari pemimpin menggambarkan sebenarnya suatu dinamika kegiatan dari seseorang pemimpin berdasarkan kepemimpinannya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan makna kepemimpinan pendidikan yaitu proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Beberapa sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu: (1) sifat keinginan untuk menerima tanggung jawab, (2) kemampuan untuk percetive, (3) kemampuan untuk bersikap objektif, (4) kemampuan untuk memberikan prioritas, dan (5) kemampuan untuk berkomunikasi. Keinginan untuk menerima tanggung jawab berarti seorang pemimpin harus bersedia menerima kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya, bersedia juga bertanggungjawab atas segala sesuatu yang dilakukan bawahan, dan bersedia untuk mendapat tekanan-tekanan baik dari dalam maupun yang datang dari luar.

Kemampuan untuk *percetive* artinya seorang pemimpin harus mampu untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari lingkungan organisasi yang dipimpinnya, misalnya mengetahui kekuatan, kelemahan, tujuan organisasi, serta dapat memahami bawahannya. Bersikap objektif harus dimiliki pimpinan agar tidak membedakan bawahan, misalnya kepala sekolah harus netral terhadap semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolahnya.

Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator

Peran kepala sekolah sebagai motivator adalah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi ialah kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu, oleh karena itu motivasilah yang menunjukkan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan kegiatan mencapai suatu tu

ditumbuhkan melalui peraturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan di SMA Negeri 6 Lubuklinggau, secara umum kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai motivator, namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih ada guru-guru yang belum termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, walaupun kepala sekolah telah memberi motivasi kepada mereka. Data hasil penelitian fungsi kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai motivator adalah dalam melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah, kepala sekolah telah berupaya melaksanakan fungsi kepala sekolah sebagai motivator, dengan cara memotivasi para guru dengan berbagai cara, seperti memberi reward kepada mereka yang memiliki komitmen dalam tugasnya, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya”.

Pada pertanyaan bagaimana kepala sekolah memberi penghargaan terhadap kinerja guru, diperoleh keterangan bahwa Kepala sekolah setiap akhir semester selalu memberikan reward berupa hadiah sebagai apresiasi guru dalam menjalankan tugasnya, dan kepala sekolah selalu memotivasi guru lebih meningkatkan kinerja mereka di setiap rapat pembinaan”.

Motivasi dari kepala sekolah sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja guru, dengan adanya motivasi dari kepala sekolah seperti reward, pujian, dan pengaturan suasana kerja guru lebih memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas mereka sebagai guru.

Fungsi Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi pendidikan merupakan usaha mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing guru secara kontinu baik secara individual maupun kolektif agar lebih efektif dalam mengelola proses belajar mengajar dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien.

Adapun Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari - cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

Supervisi dilakukan untuk melihat bagian mana dari kegiatan sekolah yg masih negatif untuk diupayakan menjadi positif, & melihat mana yang sudah positif untuk ditingkatkan menjadi lebih positif lagi dan yang terpenting adalah pembinaannya.

Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Dibiidang pendidikan disebut supervisor pendidikan. Menurut keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 0134/0/1977, termasuk kategori supervisor dalam pendidikan adalah kepala sekolah, penilik sekolah, dan para pengawas ditingkatkan kabupaten/kotamadya, serta staf di kantor bidang yang ada di tiap provinsi. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap para guru adalah membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan-tujuan, serta memberikan penilaian terhadap prestasi kerja yang telah dicapai.

Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap fungsi kepala sekolah sebagai supervisor diperoleh data bahwa untuk meningkatkan kinerja guru Kepala Sekolah melakukan bimbingan terhadap guru melalui pengawasan yang dilakukan dalam bentuk supervisi pengajaran ke kelas minima satu kali dalam satu semester. Biasanya supervise dilakukan oleh Kepala Sekolah atau didelegasikan kepada wakil kepala sekolah atau guru senior.

Hasil observasi dilapangan, kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor, membimbing, mensupervisi, dan menilai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kepala Sekolah pernah melakukan supervisi kepada guru, dan itu biasanya sudah terjadwal, dalam satu semester setiap guru mendapat jatah supervisi satu kali. Dari hasil supervisi, bersama guru mendiskusikan hasil KBM agar lebih baik lagi dari KBM sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Fungsi kepala sekolah sebagai educator dalam meningkatkan kinerja guru sudah cukup baik. Kepala sekolah di SMA Negeri 6 Lubuklinggau sebagai educator telah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Hampir seluruh guru telah mengikuti penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Fungsi kepala sekolah sebagai manager sudah terlaksana dengan baik. Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam berbagai kegiatan, dilaksanakan di sekolah. Namun masih ada beberapa guru yang belum mau ikut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah kepala sekolah yang selalu memberi dorongan, memfasilitasi, dan memberi kesempatan kepada guru-guru untuk ikut terlibat dan bekerja sama dalam kegiatan yang dapat meningkatkan profesi dan kinerja guru serta memajukan pendidikan di SMA Negeri 6 Lubuklinggau, serta memfasilitasi semua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, baik kegiatan rutin maupun kegiatan guru dalam meningkatkan profesi guru seperti in house training maupun MGMP.

Kepala SMA Negeri 6 Lubuklinggau sudah melaksanakan fungsinya sebagai leader, berbagai hal yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah untuk kemajuan sekolah dan meningkatkan kinerja guru, seperti mendorong, membujuk, dan memberi arahan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik. Kepala SMA Negeri 6 sudah melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin, namun masih ada beberapa oknum guru yang masih

kurang mematuhi apa yang di perintahkan oleh kepala sekolah, seperti ada beberapa oknum guru yang tidak masuk kelas disaat jadwal nya mengajar, dan kurang disiplin waktu. Kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin, melalui rapat pembinaan maupun supervise kelas, kepala sekolah selalu membimbing dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru untuk lebih baik.

Kepala SMA Negeri 6 Lubuklinggau secara umum telah melaksanakan fungsinya sebagai motivator, namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih ada guru-guru yang belum termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, walaupun kepala sekolah telah memberi motivasi kepada mereka. Kepala sekolah telah berupaya melaksanakan fungsi kepala sekolah sebagai motivator, dengan cara memotivasi para guru dengan berbagai cara, seperti memberi reward kepada mereka yang memiliki komitmen dalam tugasnya, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah setiap akhir semester selalu memberikan reward berupa hadiah sebagai apresiasi guru dalam menjalankan tugasnya, dan kepala sekolah selalu memotivasi guru lebih meningkatkan kinerja mereka di setiap rapat pembinaan.

Untuk meningkatkan kinerja guru Kepala Sekolah melakukan bimbingan terhadap guru melalui pengawasan yang dilakukan dalam bentuk supervisi pengajaran ke kelas minima satu kali dalam satu semester. Biasanya supervise dilakukan oleh Kepala Sekolah atau didelegasikan kepada wakil kepala sekolah atau guru senior. Kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor, membimbing, mensupervisi, dan menilai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kepala Sekolah pernah melakukan supervisi kepada guru, dan itu biasanya sudah terjadwal, dalam satu semester setiap guru mendapat jatah supervisi satu kali. Dari hasil supervisi, bersama guru mendiskusikan hasil KBM agar lebih baik lagi dari KBM sebelumnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti akan memberikan beberapa saran kepada pihak sekolah maupun dinas pendidikan agar dapat dijadikan masukan bagi fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada khususnya, dan peningkatan mutu pendidikan pada umumnya.

Kepada Kepala Sekolah untuk dapat melaksanakan fungsinya

educator, manajer, leader, supervisor, dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepada guru untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik agar kualitas pendidikan lebih baik.

Bagi pemerintah kota Lubuklinggau, melalui Dinas Pendidikan agar dapat meningkatkan kualitas kepala sekolah dan guru, dengan cara mengikutsertakan mereka ke berbagai pelatihan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka dalam memajukan dunia pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- E Mulyasa. 2006. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996
- Sasongko, Rambat Nur. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Magister Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana, FKIP, Universitas Bengkulu.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta