

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SLB PERMATA BUNDA KECAMATAN VII KOTO SUNGAI SARIAK

Winda Oktarina

Universitas Negeri Padang
Email: windaoktarina13@gmail.com

Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D

Universitas Negeri Padang

Awan Hadijah

Universitas Negeri Padang
Email: awanhadijah14@gmail.com

Sri Wahyuni

Universitas Negeri Padang
Email: yunishhi@gmail.com

Pepy Arianti

Universitas Negeri Padang
Email: pepyarianti9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak (2) Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode ini menggambarkan atau menjelaskan permasalahan yang ada dengan memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. objek penelitiannya yaitu kepala sekolah langsung yang ada di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sariak. Kegiatan pembinaan kepala sekolah tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab serta peranan kepala sekolah. Jadi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SLB Permata Bunda yaitu sebagai administrator dan supervisor, yang pada dasarnya memberikan layanan profesional untuk membina kinerja guru melalui peningkatan kinerja guru. Kondisi pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, tugas rutin guru-guru, ketertiban, disiplin dan keberhasilan sekolah. Kegiatan pembinaan kepala sekolah seperti diatas tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab serta peranan kepala sekolah, Agar terciptanya kinerja guru yang berkualitas dan dapat menjadikan siswa yang berprestasi. Kepala sekolah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah ditengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja. Salah satu faktor kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya salah satunya ditentukan kepemimpinan dalam organisasi atau lembaga tersebut. Kepemimpinan dijadikan oleh organisasi sebagai penggerak supaya kinerja dapat terarah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya dalam organisasi pendidikan formal yaitu sekolah. Kepemimpinan sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan dibantu oleh wakil kepala sekolah serta jajaran guru lainnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Dan Kepala Sekolah

ABSTRAK

The aims of this study were (1) to determine the role of the principal's leadership in fostering teacher performance at SLB Permata Bunda, District VII Koto Sungai Sariak (2), to find out what are the supporting factors and inhibiting factors of the principal's leadership in improving teacher performance in the SLB. Permata Bunda District VII Koto Sungai Sariak. The research method used is a qualitative research method using a descriptive approach. This method describes or explains the existing problems by providing answers to the problems raised. The object of the research is the direct principal at SLB Permata Bunda, Vii Koto Sariak District. Principal coaching activities will certainly have an effect on improving teacher performance. The success of the school cannot be separated from the duties and responsibilities and the role of the principal. So the principal's leadership role in fostering teacher performance at SLB Permata Bunda is as an administrator and supervisor, which basically provides professional services to foster teacher performance through improving teacher performance. The conditions for the implementation of coaching by the principal are activities carried out to oversee the implementation of school administration, the routine duties of teachers, order, discipline and school success. Principal coaching activities as above will certainly have an effect on improving teacher performance. School success cannot be separated from the duties and responsibilities as well as the role of the principal, in order to create quality teacher performance and can make students who excel. Principals provide mental strength for teachers, employees, and students. This mental strength encourages interest and enthusiasm for work, and can increase the enthusiasm of teachers and students to learn. The presence of the principal in the midst of the environment is highly coveted as an extrinsic motivation, both for students and teachers and employees as work partners. One of the factors of failure or success of an organization in achieving its goals is determined by the leadership in the organization or institution. Leadership is used by the organization as a driver so that performance can be directed and achieve the goals that have been set, one of which is in formal education organizations, namely schools. School leadership is led by a school principal and assisted by the vice principal and other ranks of teachers.

Keywords: Leadership And Principal

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini banyak aspek kehidupan harus bisa menyesuaikan dengan adanya perubahan yang menjadi tantangan tersendiri tak terkecuali pada aspek pendidikan. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan formal yang mempunyai wewenang dalam terselenggaranya pembelajaran demi menciptakan generasi cerdas penerus bangsa. Bangsa Indonesia memiliki tujuan nasional salah satunya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang dapat dicapai melalui organisasi pendidikan seperti sekolah, universitas, dan lembaga pendidikan lainnya. Dalam mewujudkan tujuan tersebut sekolah mempunyai susunan organisasinya yaitu kepala sekolah, guru, dan murid. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam struktur organisasi dan yang menjadi ketua atau pemimpin dari sekolah tersebut dalam mencapai visi dan misinya. Sagala (2010: 88) mengatakan, "kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelolah sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan". Tercapainya tujuan pendidikan dapat berhasil tergantung oleh sumber daya manusia di dalam sekolah tersebut seperti kepala sekolah, guru, siswa, dan pegawai lainnya. Terdapat banyak faktor dalam mencapai tujuan pendidikan setiap sekolah. Salah satu faktornya adalah dengan melihat hasil kinerja kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai pemimpin dari sekolah tersebut.

L. Daft mengungkapkan pengertian kepemimpinan yaitu, "kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang yang menuju kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Sedangkan pengertian kepala sekolah, menurut Ronald S. Barth "kepala

sekolah adalah pemimpin sekolah yang baik dan memiliki potensi dalam menentukan kualitas sekolah, serta sebagai faktor pendorong bagi peningkatan kinerja guru".Kepala sekolah memiliki hubungan peran dengan kepemimpinan karena sebagai pemimpin sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk membawa sekolah kepada tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yaitu mengelola SDM, mengendalikan situasi yang ada di sekolah, serta sebagai komunikator yang baik seluruh warga di lingkungan sekolah. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut terutama untuk mencapai tujuan pendidikan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk berperan ganda, baik sebagai *catalyst*, *solution givers*, *process helpers*, maupun *resource linker*.

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah memiliki fungsi dan perannya tersendiri untuk membantu mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif merupakan implementasi dari peran dari seorang pemimpin. Keberhasilan dalam memimpin sebuah lembaga dapat diukur melalui berbagai aspek diantaranya adalah dari kinerja pegawai, kepuasan dan pelayanan kerja, serta hasil dari kinerja tersebut. Dalam mewujudkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Mirrian terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu intern dan ekstern.

Kinerja adalah aktivitas yang dilaksanakan demi mencapai hasil kerja yang baik dan berkualitas dengan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya. Dari pengertian tersebut kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan profesi orang tersebut.

Kualitas kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kecocokan antara profesi dengan keterampilan dalam diri orang tersebut. Penempatan guru harus sesuai dengan keterampilannya karena pemberian tugas tidak sesuai dengan keterampilannya maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru tersebut. Keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dari adanya evaluasi dengan bertumpu pada indikator yang sudah ditentukan.

Seorang pemimpin akan berhasil apabila dia dapat memperlakukan seseorang terutama bawahannya dengan baik dan hendaknya memberi motivasi kepada mereka demi terwujudnya kualitas kinerja ketika menjalankan tugas. Dari artian tersebut, untuk menciptakan kualitas kinerja guru maka seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus memperlakukan guru dengan baik dan mampu memberikan motivasi bisa berupa arahan yang membangun. Kinerja yang baik akan menghasilkan suatu prestasi atau hasil kerja sesuai dengan profesi dan keterampilan di bidangnya.

II. METODE

Metode penelitian merupakan cara berpikir yang diadopsi peneliti tentang bagaimana desain riset dibuat dan bagaimana penelitian akan dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode ini menggambarkan atau menjelaskan permasalahan yang ada dengan memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan serta data-data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan yang berkaitan peran kepala sekolah dalam membina Kinerja Guru di SLB Permata bunda kecamatan VII koto sungai sariak

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Sumber data disebut dengan responden atau orang yang merespon atau menjawab

pertanyaan-pertanyaan peneliti baik secara tertulis maupun lisan. data primer di peroleh dari wawancara kepala sekolah sedangkan data skunder diperoleh dari dokumen-dokumen. teknik pengumpulan datanya yaitu sebagai berikut:

1) Wawancara yang dilakukan dengan mengadakan wawancara Tanya jawab secara langsung dengan informasi dijadikan objek penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti mengenai peran kepala sekolah dalam membina Kinerja Guru di SLB Permata bunda kecamatan VII koto sungai sariak

2) Observasi secara umum dapat diartikan sebagai kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh seorang peneliti pada sebuah objek secara langsung dan detail untuk mendapatkan informasi yang benar sesuai fakta dilapangan terkait penelitian mengenai strategi pemerintah dalam mengelola permasalahan peran kepala sekolah dalam membina Kinerja Guru di SLB Permata bunda kecamatan VII koto sungai sariak

3) dokumentasi Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.” Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan wawancara yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam membina Kinerja Guru di SLB Permata bunda kecamatan VII koto sungai sariak.

Teknis Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dimahasiswai, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain . analisa data sebagai berikut:

a. Reduksi data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan kata lain, peneliti merangkum kembali data-data untuk memilih dan memfokuskan pada bagian yang penting dan memberikan gambaran yang jelas mengenai peran kepala sekolah dalam membina Kinerja Guru di SLB Permata bunda kecamatan VII koto sungai sariak

b. Penyajian data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Kesimpulan/verifikasi

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan atas data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, sehingga menjadi penelitian yang data menjawab permasalahan yang ada

III. PEMBAHASAN

A. Pendahuluan

Hasil penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa Permata Bunda (SLB) Kecamatan VII Koto Sungai Saria di Kabupaten Padang Pariaman pada bulan maret 2022. SLB ini melayani pengajaran bagi siswa berkebutuhan khusus untuk mendapatkan keterampilan dan kemampuan dasar agar dapat mengikuti kurikulum pendidikan di sekolah umum. SLB Permata Bunda memiliki staf pengajar guru yang kompeten dalam mendidik siswa dengan strategi yang disesuaikan berdasarkan anak didik. Tersedia juga berbagai fasilitas sekolah seperti ruang kelas yang nyaman.

B. Informasi Partisipasi

Seperti yang telah diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Sekolah dan para staf-stafnya dengan berbagai bidang guru yg mengajar yang berbeda. Informasi partisipan diperoleh dengan tujuan untuk memudahkan dalam memahami keadaan dan hasil penelitian. Selain itu penelitian kualitatif juga membutuhkan kecermatan peneliti dalam menggali jawaban. Oleh karenanya, penting untuk mengetahui pada siapa dan kapan wawancara dilakukan sebab setiap partisipan akan memberikan informasi dan jawaban yang berbeda beda.

C. Paparan hasil penelitian

1. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SLB Permata Bunda

Peningkatan kinerja guru melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia akan terwujud dengan baik apabila didukung secara optimal peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sebab kepala sekolah adalah pelaku utama dalam memainkan peranan penting di sekolah. Kepala sekolah merupakan the key person dalam mencapai keberhasilan otonomi sekolah yang diberi tanggung jawab dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber dana untuk kepentingan keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Adapun dalam hal administrator kepala sekolah sangat menentukan baik dalam hal perencanaan dan pengesahan segala macam bentuk administrasi sekolah. Sedangkan dalam hal supervisor kepala sekolah sangat menentukan segala arah kebijakan yang berkaitan dengan supervisi di sekolah.

Hal ini dipertegas dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SLB Permata Bunda yaitu:

"Saya sebagai Kepala sekolah merupakan motor penggerak peningkatan kinerja guru yang dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Selain itu saya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja saya sebagai kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Salah satu di antara peran kepala sekolah yang sangat penting adalah sebagai administrator dan supervisor dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Selain itu Peran saya dalam membina kinerja guru sangat penting karena dari kinerja guru ini yang

menentukan keprofesionalitas dia sebagai seorang guru. Dari hasil penilaian kinerja guru ini yang biasa disebut dengan PKG. Jadi tanpaklah suatu gambaran atau peta bagaimana kinerja guru , nilai guru selama dia bekerja."

Kepala sekolah mempunyai peran sebagai administrator dan supervisor pada dasarnya memberikan layanan profesional untuk membina kinerja guru melalui peningkatan kinerja guru. Kondisi pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, tugas rutin guru-guru, ketertiban, disiplin dan keberhasilan sekolah. Kegiatan pembinaan kepala sekolah seperti di atas tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab serta peranan kepala sekolah.

Dalam meningkatkan kinerja guru, peranan kepala sekolah sangat besar, bukti bahwa peran tersebut sangat besar adalah ketidakhadiran kepala sekolah di sekolah menjadikan kegiatan belajar mengajar kurang terarah dan terkontrol. Jika berjalanpun maka kegiatan belajar mengajar asal berjalan saja, mengingat setiap guru yang akan menyampaikan materi pelajaran terlebih dahulu membuat program pengajaran harian untuk diteliti dan disahkan oleh kepala sekolah.

2. Pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLB Permata Bunda

Pengawasan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian dari hasil pengawasan tersebut apakah dilakukan perbaikan. Pengawasan meliputi pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai rencana yang dibuat, instruksi-instruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Kepala Sekolah SLB Permata Bunda mengatakan :

"Sebagai Kepala sekolah saya merupakan penentu masa depan sekolah. Dimana, kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena saya merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya. Dalam suatu studi keberhasilan menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Dan menurut saya Tentu sangat perlu dilakukakannya pengawasan , karena tugas kepala sekolah sekarang sudah diatur dalam UU dan bukan tugas tambahan lagi namun, Kepala Sekolah sudah sebagai tenaga kependidikan. Jadi tugasnya hanya sebagai administrasi dan tidak ada lagi mengajar . Jelaslah bahwa yang melakukan pengawasan PKG ini dilakukan kepala sekolah.

"Dalam mencapai tujuan pendidikan guru juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sendiri. Disamping proses belajar mengajar, guru juga mempunyai tugas yang sangat penting untuk mendorong, memberi fasilitas belajar bagi murid-murid serta mengawasi siswa terhadap tata tertib yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan, guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pendidikan tidak akan terlaksana dengan baik apabila unsur-unsur pendukung, diantaranya guru dan siswa, tidak menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan secara baik. Guru dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara baik agar ia dapat membantu sepenuhnya usaha pendewasaan anak didik dalam mencapai tujuan sekolah dan tujuan pendidikan.

3. Motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SLB Permata Bunda

Tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang kepala sekolah harus memiliki keterampilan-keterampilan tidak saja di bidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga-tenaga kependidikan serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolahpun juga akan meningkat dengan cepat.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Kepala Sekolah SLB Permata Bunda Yaitu :

"Saya Sebagai pemimpin ataupun kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dan mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah."

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (negative thinking). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

4. Evaluasi Terhadap Kinerja guru di SLB Permata Bunda

Evaluasi kinerja guru merupakan upaya pemotretan pelaksanaan kinerja guru, khususnya dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu dan upaya-upayanya untuk mendukung hal tersebut. Hasil evaluasi kinerja guru menjadi bahan untuk membimbing, mengarahkan, keperluan administratif, promosi, dan mengelola guru lebih lanjut. Arifin zainal (2010 : 31) mengatakan evaluasi adalah suatu proses bukan suatu hasil (produk). Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi adalah sesuatu kualitas yang menyangkut tentang nilai atau arti, sedangkan kegiatan untuk sampai pada pemberian nilai dan arti itu adalah evaluasi. Hal yang senada juga disampaikan oleh Purwanto (2010 : 42) bahwa kegiatan evaluasi merupakan proses yang sistematis. Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan.

Hal ini juga disampaikan Kepala Sekolah SLB Permata Bunda saat sesi wawancara :

"Menurut saya Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala saya sebagai kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan evaluasi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran."

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

Evaluasi dalam hal perubahan-perubahan yang cukup besar juga perlu dilakukan dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah mereka.

5. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SLB Permata Bunda

Salah satu Faktor Pendukung Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru adalah tingginya rasa Kebersamaan dan Kekeluargaan yang Terjalin di Lingkungan Sekolah. Dapat terjalinnya komunikasi yang baik seluruh pihak yang berada di lingkungan sekolah adalah bentuk keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh masing-masing pihak agar proses belajar mengajar lebih maksimal.

Seperti halnya yang di sampaikan Kepala Sekolah SLB Permata Bunda Saat wawancara :

"Jika komunikasi yang baik terjalin, para guru akan lebih nyaman dan adanya dedikasi tinggi terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya disekolah. Hal ini berdampak baik pada kinerja guru tersebut."

Faktor pendukung lainnya adalah dengan diberikannya incentive atau imbalan. Hal ini dapat mendorong para tenaga pendidik untuk menjadi lebih produktif dalam proses belajar mengajarnya. Hal ini menjadi sala satu faktor kinerja tenaga pendidik. Dan incentive diberikan sebagai penyemangat juga penghargaan bagi tenaga pendidik yang memang dianggap layak diberikan. Incentive menjadi pendekatan tidak langsung bagi kepala sekolah kepada tenaga pendidik.

Hal ini juga disampaikan Kepala Sekolah SLB Permata Bunda yaitu :

"Terkadang saya memberikan insetif atau pun penghargaan, kepada guru yang benar-benar rajin dan teladan, apalagi yang masih muda-muda. Masih semangat dan suka tantangan. Dan dukungan yang saya berikan itu yang tadi bersifat moril maupun materil."

kepala sekolah memberikan motivasi berupa insentif ataupun dorongan lainnya menjadi uasaha selanjutnya dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, karena motivasi menjadi faktor terkuat bagi seseorang dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Adapun faktor penghambat kepala sekolah dalam meniningkatkan kinerja tenaga pendidiknya adalah masih adanya guru yang berstatus honorer hal ini berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor. Sehingga berpengaruh pada kinerja guru, kurang maksimal dalam memberikan pengabdian yang terbaik bagi sekolah.

Hal ini ditegaskan oleh Kepala Sekolah SLB Permata Bunda :

"Di SLB Permata Bunda ini terdapat guru honorer yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut saya hal ini terjadi karena rendahnya penghasilan dari seotang guru honorer yang menyebabkan ia menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya."

Selain itu terdapat faktor penghambat lainnya yaitu Kurangnya kemampuan dari guru dalam mengelola kelas dan menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan sehingga siswa merasa bosan dalam belajar. Dan masih terdapat guru yang belum sepenuhnya disiplin seperti datang kesekolah dan masuk kelas. Hal ini akan membuat siswanya ribut dan sering keluar-keluar kelas sehingga mengganggu kelas lain yang sedang belajar.

Kepala Sekolah SLB Permata Bunda Lebih jelas menyampaikan dalam wawancara yaitu :

"Selama ini saya perhatikan masih ada tenaga pendidik yang tidak disiplin, terutama dalam masuk kelas mereka sering terlihat tidak disiplin masuk kelas. Saat bel

berbunyi masuk kelas para tega pendidik masih saja ada yang duduk-duduk di kantor ataupun kantin. Tentu hal ini berpengaruh kepada siswa."

Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas disekolah dan tugas di luar sekolah, seperti tugas-tugas dirumah. Dikarenakan sebagian guru adalah sudah berkeluarga, dan memiliki peran serta tugas diluar sekolah. Hal ini sering menjadi alasan bagi sebagian guru belum menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya disekolah.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SLB Permata Bunda
Kepala sekolah mempunyai peran sebagai administrator dan supervisor pada dasarnya memberikan layanan profesional untuk membina kinerja guru melalui peningkatan kinerja guru. Kondisi pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, tugas rutin guru-guru, ketertiban, disiplin dan keberhasilan sekolah. Kegiatan pembinaan kepala sekolah seperti diatas tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab serta peranan kepala sekolah.
2. Pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru
Pengawasan yang dilakukan dilihat dari tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian dari hasil pengawasan tersebut apakah dilakukan perbaikan. Pengawasan meliputi pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai rencana yang dibuat ,instruksi-instruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang ditetapkan.
3. Motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SLB Permata Bunda.
4. Kepala sekolah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah ditengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.
5. Evaluasi terhadap kinerja guru Di SLB Permata Bunda
Kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan evaluasi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.
6. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SLB Permata Bunda.
 - a. Faktor Pendukung
 - a) Tingginya rasa Kebersamaan dan Kekeluargaan yang Terjalin di Lingkungan Sekolah.
 - b) Diberikannya intensif/imbalan dan penghargaan bagi tenaga pendidik yang melaksanakan tugasnya dengan sangat baik
 - b. Faktor Penghambat
 - a) Adanya guru yang berstatus honorer hal ini berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor. Sehingga berpengaruh pada kinerja guru, kurang maksimal dalam memberikan pengabdian yang terbaik bagi sekolah

- b) Kurangnya kemampuan dari guru dalam mengelola kelas dan terdapat tenaga pendidik yang tidak disiplin

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi. (2012). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar*. 284-292.
- Amaliah, S. (2010). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Guru di SMP Dua Mei **CHUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN DISIPLIN GURU DI SMP DUA MEI CIPUTAT**. *Skripsi*.
- Ananta Gautama, W. (2017). **FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB ANAK PUTUS SEKOLAH DARI MI MATHLA'UL ANWAR KOTA JAWA KECAMATAN WAY KHILAU KABUPATEN PESAWARAN**. *Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*.
- Christy, N. A. (2020). *Revitalisasi pembelajaran bahasa dan sastra indonesia selama masa pandemi covid-19*. Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya, 1(1), 1-15.
- Ekawati, M. F. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Pembelajaran Online di SDN Kenokorejo 04 Tahun 2019/2020. *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kurniasih, W. (n.d.). *Pengertian Kepemimpinan: Aspek, dan Macam Teori Kepemimpinan*. Gramedia.
- Khair, U., & Misnawati, M. (2022). *Indonesian language teaching in elementary school: Cooperative learning model explicit type instructions chronological technique of events on narrative writing skills from interview texts*. *Linguistics and Culture Review*, 6, 172-184.
- Misnawati, M., Poerwadi, P., Veniaty, S., Nurachmana, A., & Cuesdeyeni, P. (2022). *The Indonesian Language Learning Based on Personal Design in Improving the Language Skills for Elementary School Students*. *MULTICULTURAL EDUCATION*, 8(02), 31-39.
- Rahmatullah, A. S., & Ghufron, S. (2021). *The Effectiveness Offacebook'as Indonesian Language Learning Media For Elementary School Student: Distance Learning Solutions In The Era Of The Covid-19 Pandemic*. *MULTICULTURAL EDUCATION*, 7(04), 27-37.
- Rinto Alexandro, M. M., Misnawati, M. P., & Wahidin, M. P. (2021). *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*. gue.

- Sari, C. G. N. K., & Arifin, Z. (2021). *Pendidikan Karakter Dalam Novel Kala Karya Stefani Bella dan Syahid Muhammad: Pendekatan Sosiologi Sastra dan Relevansinya Sebagai Bahan Ajar di SMA*. ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya, 2(2), 94-107.
- Perdana, I., & Misnawati, M. P. (2019). *Cinta dan Bangga Berbahasa Indonesia di Perguruan Tinggi*. SPASI MEDIA.
- Pratama, R. S. (2017). UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU PAI DI SMP NEGERI 1 KASEMEN SATU ATAP (Studi di SMP Negeri 1 Kasemen Satu Atap). *Doctoral dissertation , Universitas Islam Negeri" Sultan Maulana Hasanuddin" BANTEN*.
- Rahman, A. (2017). HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS XI IPA 1 SMA NEGERI 11 MAKASSAR. *Skripsi*.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syamsul, H. (2017). PENERAPAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA JENJANG SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP). *JURNAL IDAARAH*, No.2.
- Wiyanto, M. S., Misnawati, M., & Dwiyantri, D. R. (2022). *Penerapan Strategi Penolakan dalam Komunikasi Pembelajaran Bahasa Inggris antara Guru dan Siswa di SMK PGRI 1 Jombang*. EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 4(2), 3076-3084.
- Yahdiyani, N. R., Muna, A. R., Nurjanah, S., & Wahyuni, S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Of Education, Psychology, and Counseling*.
- Yunus, M. (2017). Kinerja dan Motivasi Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa: Study di SMAN I Sekampung, Madrasah Ma'arif 5 Sekampung dan SMK Darurrohmah Sukadana Kabupaten Lampung Timur. *Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*.