

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI SD GMIH PITU KABUPATEN HALMAHERA UTARA

Tomi Wowe, dan Meidy D. AR. Noya

Program Studi PGSD, Program Studi BK FISKEP, Universitas Hein Namotemo

Email: tommywowe13@gmail.com

Abstract: Implementation of Principal Leadership in Developing Teacher Performance at GMIH Pitu Elementary School, North Halmahera Regency. The purpose of this research is to find out: (1). The description of the implementation of the principal's leadership on the development of teacher performance. (2). To find out the strategies used by the principal in developing teacher performance. (3). To find out the role of the principal in developing teacher performance. This research is to develop teacher performance at the GMIH Pitu Elementary School, when the principal implements in developing performance it has not gone well because what is happening in schools related to current performance there are still negligent teachers, who are then also still apathetic to follow directions from the leadership even Also due to the Covid-19 pandemic. With the Covid19 pandemic, the activities of teachers in developing performance are constrained, because they are required to always follow the Health Protocol, therefore the role of the principal is highly prioritized so that the performance of the teachers can be minimized properly.

Keywords: Leadership Implementation, Principal, Teacher Performance

Abstrak: Iplementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD GMIH Pitu Kabupaten Halmahera Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1). Gambaran implementasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan kinerja guru. (2). Untuk mengetahui strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru. (3). Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru. Penelitian ini adalah mengembangkan kinerja guru di sekolah SD GMIH Pitu, ketika kepek menerapkan dalam mengembangkan kinerja belum berjalan dengan secara baik karena yang terjadi di sekolah terkait dengan kinerja saat ini masih terdapat para guru yang lalai, yang kemudian juga masih apatis mengikuti arahan dari pimpinan bahkan juga dikarenakan adanya pandemi Covid19. Dengan adanya pandemi Covid19 maka aktifitas para guru dalam mengembangkan kinerja menjadi terkendala, karena diwajibkan agar selalu mengikuti Protokol Kesehatan oleh sebab itu maka peran kepala sekolah sangat diprioritaskan sehingga kinerja dari para guru dapat di minimalisir secara baik.

Kata Kunci: Implementasi Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah merupakan suatu keharusan bagi bangsa Indonesia, apalagi pada era globalisasi yang menuntut kesiapan setiap bangsa untuk bersaing secara bebas. Dalam hubungannya dengan budaya kompetisi, bidang pendidikan memegang peranan yang sangat penting dan strategis karena merupakan salah satu wahana untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya juga pada era globalisasi hanya bangsa-bangsa yang berkualitas tinggi, yang mampu bersaing atau berkompetisi di pasar bebas. oleh sebab itu sudah semestinya kalau pembangunan sektor pendidikan menjadi

prioritas utama yang harus dilakukan pemerintah.

Menurut Nurkolis (2003), mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang berpendidikan akan menjadi modal utama pembangunan nasional, terutama untuk perkembangan ekonomi. Dengan demikian semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun bangsanya hal ini dikarenakan telah dikuasai keterampilan, oleh sebab itu dengan banyaknya orang yang berpendidikan pada keseluruhan predikat dari perguruan tinggi maka ilmu pengetahuan dan teknologi dijadikan sebagai sumber daya manusia sehingga pemerintah lebih mudah dalam menggerakkan

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru.

(Hal. 98-106)

pembangunan nasional. Berkaitan dengan hal ini maka tuntutan yang paling mendasar adalah pembentukan individu yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan sehingga mampu mendayagunakan potensi pembangunan yang ada.

Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa untuk meningkatkan budaya dalam bekerja sangatlah penting karena ini menjadi barometer agar kerja-kerja yang dilakukan oleh guru-guru di sekolah dapat dijadikan sebagai bentuk pencapaian untuk meningkatnya kualitas kerja dan ini sangat di pengaruhi terhadap kepribadian.

Guru adalah tenaga pendidikan yang pekerjaan utamanya mengajar yang tidak hanya berorientasi pada kecakapan-kecakapan yang berdimensi ranah cipta saja, tetapi yang berdimensi ranah rasa dan karsa. Sebagai guru, seseorang harus memiliki ilmu yang diajarkan. Karena ia tidak mungkin memberikan sesuatu kepada orang lain kalau ia sendiri tidak memilikinya. Dengan kata lain, apa yang akan diajarkan harus dikuasai oleh pendidik terlebih dahulu, kemudian baru diajarkan kepada orang lain. Kondisi ini diistilahkan dalam ilmu pendidikan dengan personifikasi guru merupakan komponen pokok dari pendidikan.

Pendidikan sesungguhnya diharuskan pada setiap warga negara untuk kepedulian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan pandangan kehidupan yang menjadikan pendidikan sebagai suatu prioritas untuk perubahan sosial, pendidikan yang terjadi di daerah Maluku Utara merupakan perlunya adanya pengendalian-pengendalian dalam malakukan perubahan secara berkelanjutan dalam konteks disiplin sehingga apa yang menjadi cita-cita kehidupan bangsa dalam hal ini guru dan masyarakat sebagai barometer untuk menjalankan dan memaknai bahwa kedisiplinan dalam pendidikan sangatlah penting. Sesungguhnya keterlibatan pada semua pihak baik pemerintah bahkan masyarakat untuk dapat

mangambil bagian serta peran-peran tertentu dalam mendisiplinkan untuk kemajuan pendidikan secara kontinyu.

Selanjutnya Kabupaten Halmahera Utara adalah suatu Kabupaten yang otonomi yang bersifat mandiri dari semua aspek perkembangan daerah itu sendiri. Pengembangan kinerja guru di dalam koteks pendidikan yang ada di Kabupaten Halmahera Utara sanagt diharapkan adanya perhatian dari pemerintah setempat sehingga untuk tujuan pendidikannya dapat tercapai. Oleh sebab itu kinerja guru di sekolah diharuskan untuk diperhatikan oleh seorang kepala sekolah karena ini menjadi suatu aspek yang akan meningkatkan kemajuan pendidikan di sekolah. Selanjutnya kepala sekolah berperan penting dalam menjalankan serta mengembangkan bahwa kinerja guru menjadi parameter untuk meningkatkan segala aktivitas pada saat berada di sekolah.

Sekolah SD GMIH PITU merupakan salah satu sekolah yang terdapat di Kabupaten Halmahera Utara, dan juga sebagai sekolah yang dapat memberikan kontribusi terhadap daerah lewat sebagian prestasi-prestasi siswa yang di miliki sehingga sekolah SD GMIH PITU juga adalah sekolah yang bisa dikatakan cukup baik. Untuk itu yang walaupun sekolah ini dikategorikan cukup baik tetapi dari segi kinerja guru harus lebih untuk memperhatikan karena dengan mengembangkan kinerja guru menjadi barometer pencapaian tujuan sekolah. Selanjutnya untuk mengembangkan kinerja guru di ranah pendidikan pada suatu organisasi dalam hal ini Sekolah SD GMIH PITU maka di haruskan adanya kerja guru yang lebih baik untuk diterapkan terus-menerus.

Kemudian dari pada itu terkait dengan kinerja guru di sekolah SD GMIH PITU yang menjadi tolak ukur seperti pengelolaan waktu yang kurang efektif, kurangnya suasana keharmonisan kerja, dan ada sebagian guru yang melaksanakan proses KBM tidak memakai perangkat pembelajaran, dan terdapat kurang

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru.

(Hal. 98-106)

adanya disiplin. Selanjutnya dengan adanya Covid19 yang terjadi di Indonesia sudah tentu mempengaruhi terhadap aktifitas masyarakat secara nasional. Sebab nampak dari pandemi ini menjadi beban pada kehidupan sosial, karena ruang gerak terbatas baik itu secara individu, kelompok, maupun secara kemasyarakatan. Dan ini yang di alami oleh stikholder yang ada di sekolah SD GMIH PITU. Karena kinerja guru merupakan suatu tolak ukur untuk tugasnya sebagai guru dalam lingkungan sekolah dalam memberikan pengetahuan dalam proses belajar mengajar.

Rivai dan Mulyadi (2011), menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang

Hermiono (2014), menyatakan bahwa Kepala sekolah dapat bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru, berusaha meningkatkan kemampuan staff, melibatkan-kelompok dalam mengambil keputusan, dan mampu melakukan perubahan program pendidikan yang berdasarkan evaluasi dan perencanaan kelompoknya, serta memberi kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dalam program pengajaran.

Dalam kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja ialah sebagai: (a). Sesuatu yang dicapai (b). Prestasi yang diperlihatkan (c). Kemampuan kerja". Momon Sudarman (2013)

Menurut Rosdina (2014:71), Guru sebagai salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, diharuskan memiliki potensi yang mampu sebagai dengan profesinya sebagai guru, lalu ia juga harus mampu menyampaikan dengan baik semua potensi yang

dimilikinya dalam bentuk pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil dari keduanya dapat terlihat dan dirasakan oleh peserta didik dengan pengertian kinerja sebagai kemampuan kerja, aplikasi dan hasil kerja di atas, maka kemampuan kepribadian seorang guru.

Supardi (2013), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikatornya adalah:

1. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya
2. Kemampuan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kompri (2015), kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SD GMIH PITU. Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gambaran implementasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan kinerja guru
2. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru
3. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru

METODE

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif kualitatif, Suryabrata (2003) mengemukakan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan

(deskripsi) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tempat

Yang menjadi tempat penelitian adalah di sekolah SD GMIH PITU Kabupaten Hamahera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga (3) bulan.

Data dan Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dan diuraikan ialah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan atau di dapati penulis langsung dari pihak sekolah dan dokumen-dokumen lain yang tentunya masih berkaitan dengan konsep penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang di peroleh peneliti melalui literatur buku, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan judul penelitian

c. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa orang (informan). Menurut Moleong (2006), dalam metode penelitian alamiah data yang di peroleh sebagai data adalah deskriptif, dokumen, catatan laporan wawancara dengan responden. Subjek atau informan dalam penelitian ini ialah kepala sekolah dan guru-guru di SD GMIH PITU.

d. Foto

Dalam penelitian yang nantinya akan dilakukan oleh peneliti tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kerja guru di SD GMIH PITU Kabupaten Halmahera Utara.

Teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah sebagai berikut:

Teknik observasi dalam penelitian kualitatif adalah pengamatan langsung terhadap objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian. Sugiyono (2007), menyatakan, para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Pada tahap ini, peneliti mengamati secara langsung peristiwa dan kegiatan yang dilakukan oleh subjek untuk digunakan sebagai data pendukung hasil wawancara. Penelitian berada di lokasi penelitian yang berinteraksi dengan meraka sepanjang proses pengumpulan data langsung (Maleong, 2006).

1. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Sudjana (2000: 234) wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya atau menjawab (*interviewee*).
2. Teknik pengumpulan data yang juga berperan besar dalam penelitian kualitatif naturalistik adalah dokumentasi. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dan tujuan mendokumentasikan ialah untuk kepentingan mengetahui lebih dalam lagi yang berhubungan dengan disiplin kerja guru, yang dimana dapat menjadi suatu acuan data dalam pengelolaan data untuk pembahasan selanjutnya.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu

Reduksi data (*Reduction*), Penyajian data (*Data display*), dan Verifikasi (*Verification*).

1. Reduksi data (*Reduction*)

Sebagaimana dimaklumi, ketika peneliti mulai melakukan penelitian tentu akan mendapatkan data yang banyak dan relatif beragam dan bahkan sangat rumit. Itu sebabnya, perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting. Data hasil mengikhtikarkan dan memilah-milah berdasarkan satuan konsep, tema, dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil

NO	Status Guru	Perolehan Ijazah Terakhir				Jumlah
		SMA	DII I	S1	S2	
1	Guru PNS	-	3	6	-	9
2	GTU	-	-	-	-	-
3	Guru Honor	-	-	3	-	3
4	Tata Usaha	-	-	-	-	-
Jumlah		-	3	9	-	12

pengamatan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan.

2. Penyajian data (*Data display*)

Langkah selanjutnya sesudah mereduksi data adalah menyajikan data (*data display*). Teknik penelitian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti tabel, grafik dan sejenisnya. Lebih dari itu, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat,

bagian, hubungan antara kategori, flowchart dan sejenisnya.

3. Verifikasi (*Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan segala daya upaya untuk menentukan suatu kemajuan individu, oleh karena itu pendidikan juga dapat di jadikan sebagai bagian dari kebutuhan hidup masyarakat. Dengan berpendidikan maka setiap manusia dapat mengembangkan potensinya agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, berkepribadian baik, memiliki kecerdasan, serta berakhlak mulia. Pendidikan juga dapat di sebut sebagai usaha untuk membentuk manusia yang utuh, cerdas, dan berbudi pekerti luhur.

Tabel 1.1 Kondisi Guru

Sumber data SD GMIH Pitu

Secara umum sesuai dengan penelusuran data berkaitan pada kondisi guru di SD GMIH Pitu telah cukup memadai dari segi tingkat/kualifikasi pendidikannya, dengan demikian dimana guru-guru berdasarkan kualifikasi pendidikan sudah sebagian besar telah memiliki predikat sarjana atau strata satu (S1). Selanjutnya secara lengkap data diatas ditampilkan dalam tabel tentang kondisi guru.

Tabel 1.2 Keadaan Siswa

No	Kls	Jumlah Ruang	Jenis Kelamin	Jumlah	Ket
----	-----	--------------	---------------	--------	-----

			L	P		
1	I	1	9	14	23	
2	II	1	24	14	38	
3	III	1	26	13	39	
4	IV	1	25	12	37	
5	V	1	12	9	21	
6	VI	1	22	13	35	
Jumlah		6	118	75	193	

Sumber data SD GMIH Pitu

Berdasarkan tabel diatas bahwa keadaan siswa di SD GMIH Pitu dengan jumlah secara keseluruhan 193 orang. Yang terdapat dari kelas I. 23 orang, kelas II. 38 orang, dan kelas III. 39 orang, IV. 37 orang, kelas V. 21 orang, dan kelas VI. 35 orang.

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan kinerja guru di SD GMIH Pitu
 - a. Diharuskan guru-guru untuk membawa daftar hadir dalam proses KBM
 - b. Kepsek melaksanakan evaluasi terhadap guru-guru mata pelajaran, akan tetapi waktu evaluasinya tidak ditentukan secara sistematis
 - c. Terdapat ada guru yang tidak menjalankan kinerjanya dengan secara baik
 - d. Kepsek selalu mencontohkan dalam menjalankan kinerja, akan tetapi kepek juga masih minim fungsi kontrolnya
2. Apa strategi yang digunakan kepala sekolah untuk mengembangkan kinerja guru SD GMIH Pitu
 - a. Melaksanakan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja guru yang tidak dijalankan dengan baik
 - b. melakukan teguran secara langsung kemudian langkah-langkah lainnya memanggil guru yang bersangkutan untuk menegur maupun memberikan penceharan

- c. dalam pelaksanaan rapat tentang kinerjalitas guru yang berkaitan dengan kinerja ialah bagian dari salah satu agenda untuk membicarakan untuk mencari solusi dalam pelaksanaan rapat
 - d. sebagai pimpinan di sekolah SD GMIH Pitu atau dalam hal ini kepek diharuskan untuk melaksanakan fungsi kontrol serta memberikan arahan dengan secara terus menerus
3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SD GMIH Pitu
 - a. Menjaga hubungan antara sesama guru dan kepek dengan secara baik, sehingga kinerja setiap para guru dapat di jalankan dengan penuh tanggung jawab
 - b. Ketika para guru melaksanakan kinerja dengan baik maka akan diberikan suatu pujian dan lain-lain
 - c. Kepsek diharuskan untuk memperhatikan psikologis para guru sebelum melaksanakan tindakan sehingga tidak terjadi ke salah pahaman
 - d. Tak kalah penting juga kepek harus memperhatikan kesejahteraan guru
 - e. Para guru yang telah membimbing siswa untuk mengikuti olimpiade dan mendapatkan juara akan di hargai dengan uang serta mendapatkan pujian lainnya
 - f. Guru yang bersangkutan melaksanakan kinerja dengan baik maka guru tersebut akan menjadi contoh terhadap guru-guru lain untuk mengikuti sikap baiknya dalam bekerja

Penelitian ini adalah mengembangkan kinerja guru di sekolah SD GMIH Pitu, ketika kepek menerapkan dalam mengembangkan kinerja belum berjalan dengan secara baik karena yang terjadi di sekolah terkait dengan kinerja saat ini masih terdapat para guru yang lalai, yang kemudian juga masih apatis

mengikuti arahan dari pimpinan bahkan juga dikarenakan adanya pandemic Covid19. Dengan adanya pandemic Covid19 maka aktifitas para guru dalam mengembangkan kinerja menjadi terkendala, karena diwajibkan agar selalu mengikuti Protokol Kesehatan oleh sebab itu maka peran kepala sekolah sangat diprioritaskan sehingga kinerja dari para guru dapat di minimalisir secara baik. Spears (2010), kepemimpinan yang berkualitas adalah berusaha untuk melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan. Hal ini, sangat didasarkan pada perilaku etis dan kepedulian, dan meningkatkan pertumbuhan pekerja sambil meningkatkan kepedulian dan kualitas pertumbuhan organisasi.

Selanjutnya terdapat berbagai strategi dan peran kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di sekolah SD GMIH Pitu. Pada dinamika ini menjadi tolak ukur dimana sekolah tersebut di jadikan sebagai tempat untuk terbentuknya suatu instansi pendidikan yang berkualitas oleh karenanya kepala sekolah menjadi barometer untuk mencapai tujuan kinerja. Sekolah SD GMIH Pitu ini dapat dikategorikan masih cukup baik di kalangan atau lingkungan masyarakat bahkan pemerintah, karena terdapat berbagai fasilitas, melaksanakan evaluasi terkait kinerja, dan jika para guru melaksanakan kinerja dengan penuh rasa tanggung jawab maka akan diberikan pujian kemudian ketika guru-guru dalam membimbing siswa untuk mengikuti olimpiade lalu mendapatkan hasil yang baik maka sudah tentu guru yang bersangkutan akan diberikan hadiah sehingga semangat serta perhatian dalam membimbing siswa dapat berjalan secara efisien dan efektif. Kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di sekolah SD GMIH Pitu terdapat berbagai kendalah seperti kurangnya kesadaran secara individu, pasif dengan keadaan, apatis terhadap intruksi yang disampaikan kepala sekolah, dan juga karena di

pengaruhi oleh pandemic Covid19. Fattah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan otivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mencerminkan prestasi kerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Widyastono berpendapat, bahwa terdapat empat gugus yang erat kaitannya dengan kinerja guru, yaitu kemampuan (1) merencanakan KBM, (2) melaksanakan KBM, (3) melaksanakan hubungan antar pribadi, dan (4) mengadakan penilaian.

Berdasarkan dinamika diatas, maka sangat diharapkan ada cara untuk mengatasi beberapa problematika tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di sekolah SD GMIH Pitu. Untuk itu akan di jabarkan mengenai temuan baik itu wawancara dengan informan maupun pengamatan peneliti di lapangan. Strategi untuk mengatasi terkait kinerja guru di sekolah tersebut, maka sesuai informan dapat di uraikan bahwa dalam meningkatkan kinerja pihak sekolah melaksanakan rapat dewan guru dan mengevaluasi tentang kinerja guru, adapun melakukan teguran secara langsung maupun tidak langsung, kepsek diharapkan selalu untuk melaksanakan kontrol, serta pihak sekolah dapat memenuhi kebutuhan para guru atau yang disebut dengan kesejahteraan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam proses meningkatkan mutu sekolah. Mulyasa (2011:159) menegaskan Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan dan mewujudkan visi menjadi aksi. Sementara itu Sergiovanni menyatakan bahwa seorang kepala sekolah yang ideal harus menyadari tugas-tugas utama sebagai administrator.

Oleh karena itu seorang kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja para guru, maka perlu adanya peraturan-peraturan yang mengatur tentang kinerja guru yang profesional dan juga tentang sanksi kinerja yang tidak dilaksanakan dengan baik, mendorong serta saling memberikan semangat dan motivasi antara sesama para guru, kesejahteraan guru yang perlu ditingkatkan, dan manajemen sekolah harus ditata dengan efisien dan efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil pembahasan yang telah diuraikan di atas dan yang menjadi kesimpulan tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SD GMIH Pitu. Adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dalam menerapkan kinerja hanya sebatas himbuan berupa dorongan dan peringatan yang kemudian juga guru-guru telah melaksanakan kewajibannya.
2. Kinerja guru merupakan suatu tujuan untuk menentukan kemajuan sekolah maka diharapkan adanya fasilitas yang memadai, kesadaran dari setiap para guru dan saling terbuka antar sesama serta kerja sama yang baik
3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru masih kurang adanya fasilitas, tidak ada sanksi dalam penerapan kinerja yang tidak sesuai dengan tujuan pendidikan, kesejahteraan para guru, bahkan juga kelalaian setiap individu.
4. Kepala sekolah diharuskan untuk melaksanakan evaluasi melihat hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru yang belum dijalankan dengan baik, dan tidak ada kesenjangan antara kepek dan para guru.
5. Ditengah pandemic Covid19 kepala sekolah berperan aktif dalam mengembangkan kinerja guru.

6. Pandemic Covid19 menjadi penghalang dalam aktifitas pendidikan di lingkungan sekolah, untuk itu kepala sekolah mampu meminimalisir dan pelaksanaan pendidikan mengikuti protokol kesehatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Nurkolis (2003), Pendidikan Sebagai Investasi Tujuan Panjang, [http://www. e-dukasi. Net/artikel/indeks.php?=/Tahun 2020](http://www.e-dukasi.net/artikel/indeks.php?=/Tahun%2020)
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hermiono, A. (2014). *Kepemimpinan pendidikan di era globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarman, Momon. 2013. *Profesi Guru : Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rosdina (2014:71), Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3 : ISSN : 2302-0156
- Supardi (2013), *Kinerja Guru*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan (Komponen Komponen Elementer Kemajuan Sekolah)*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suryabrata, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maleong L. J. (2006), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono (2007), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.

Sudjana (2000 : 234), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Dalam Buku Prof. Dr. Djam'an Satori, M. A. dan Dr. Aan Komariah, M. Pd, Penerbit: Alfabeta. Bandung

Spears 2010. (*Rustamadji 2020:79*), *Kualitas Kepemimpinan Pendidikan dalam Konteks Organisasi Pembangunan Sumber Daya Manusia, Jurnal Pendidikan, 8 : e-ISSN: 2337-7593*

Fattah, Widyastono. (*Agus Sarifudin 2019:423-424*), *Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem Sks Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Jurnal Pendidikan Islam, 8 : E-ISSN: 2614-8846*

Mulyasa dan Sergiovanni (2011). (*Tukiman, Cipi S. Abdul Jabar 2014:125*), *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sd Kanisius Sengkan Kabupaten Sleman, Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan. V: 2*