

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK pada UPT SD Negeri 064024, Medan

The Leadership Role of the Principal in Improving the Performance of PPPK Teachers at UPT SD Negeri 064024, Medan

Masnur Lukito, Budi Hartono* & Maksun Syahri Lubis

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana,
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 2023-01-28; Direview: 2023-04-28 ; Disetujui: 2023-05-15

*Corresponding Email: budihartono@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK di UPT SD Negeri 064024. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan jenis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data, dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Langkah-langkah dalam menganalisis data dengan Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data) dan Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi). Hasil penelitian didapatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Medan Selayang dapat menjalin kerjasama, menjalin komunikasi, membangun semangat, menyelesaikan konflik, menciptakan hubungan positif, memperhatikan kesejahteraan Guru. Hambatan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru UPT SD Negeri 064024 di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, yaitu: Pendidikan dan Pelatihan, Tingkat Kedisiplinan, dan Peserta Didik,

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the Principal's Leadership Role. The factors that inhibit and support the Principal's Leadership Role in Improving PPPK Teacher Performance at UPT SD Negeri 064024. This research is a descriptive type of field research using qualitative methods. Data collection techniques, with Observations, Interviews and Documentation. Steps in analyzing data with Data Reduction, Data Display and Conclusion Drawing/Verification. The results of the study found that the Principal Leadership in the Medan Selayang District was able to establish cooperation, establish communication, build enthusiasm, resolve conflicts, create positive relationships, pay attention to the welfare of teachers. Obstacles to the leadership role of school principals in improving the competence of UPT SD Negeri 064024 Teachers in Medan Selayang District, Medan City, namely: Education and Training, Discipline Level, and Students,

Keywords: Leadership Role; Principal; Teacher Performance

How to Cite: Lukito, M. Hartono, B. & Lubis. M.S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PPPK pada UPT SD Negeri 064024, Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (4): 2698-2707.



PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadipemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Kategorikeberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual (Rohmat, 2010).

Salah satu kekuatan efektif yang sangat menentukan keberhasilan sekolah atau lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Efektifitas kepemimpinan pendidikan tidak dapat lepas dari beberapa aspek yang membangun terjadinya efektifitas kepemimpinan sehingga mutu pendidikan akan dapat dicapai. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya (Mulyasa, 2013). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut keaktifannya terhadap bawahan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggungjawabnya.

Kepala sekolah merupakan sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, dan siswa sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggungjawab ke arah tercapainya tujuan sekolah (Fattah, 1999).

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja para bawahan agar bekerja secara sukarela, menampilkan kinerja yang tinggi untuk mencapai standar mutu yang diharapkan oleh orang tua, masyarakat, industri dan pemerintah.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Jadi, peran adalah suatu rangkaian kegiatan yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Salam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat lainnya. Timbulnya interaksi diantar mereka ada saling ketergantungan. Dengan adanya saling ketergantungan tersebutlah maka suatu peran tersebut akan terbentuk. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mujiburrahman, 2011). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga yang dipimpinnya. Dengan berbekal kelebihan yang ada pada dirinya dan sebagai pejabat formal dilingkungannya, mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*self discipline*). Dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut (Mulyasa, 2013): Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya; Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya dan Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

Menurut Mulyasa, peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut: Educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor dan Leader. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif. Kinerja

guru dapat meningkat dan dapat menurun. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya sekolah, kondisi organisasi yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di sekolah.

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari peran para anggotanya. Menurut Siagian (2005) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan, baik yang bersifat fisik, otot, maupun otak, karena mereka yang lebih menggunakan otot tetap harus menggunakan otak dan sebaliknya mereka yang lebih banyak menggunakan otak tetapi dituntut memiliki kemampuan fisik.
2. Ketepatan penugasan, bahwasanya seseorang harus ditempatkan dalam situasi kerja yang sesuai dengan ketrampilan, kemampuan, bakat dan minat.
3. Motivasi, yakni daya dorong yang dimiliki baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan kemampuan yang ada demi tercapainya harapan, keinginan dan pemenuhan berbagai kebutuhan hidup.

Berdasarkan data Rapor Pendidikan UPT SD Negeri 064024 Tahun 2021, terlihat bahwa belum maksimalnya kinerja para Guru PPPK. Hal ini bisa tergambarkan dari masih kurang maksimalnya beberapa capaian kompetensi literasi, kompetensi numerasi dan pengembangan karakteristik pada rapor pendidikan UPT SD Negeri 064024, Medan. Lambatnya beberapa laporan administrasi dari guru dari tupoksi yang diminta Pangawas Sekolah SD. Kurang berjalannya program-program sekolah yang sudah dijadwalkan Kepala Sekolah. Masih ada guru yang kurang peduli pada kebersihan lingkungan dan kebersihan berpakaian siswa-siswinya. Adapun yang menjadi tujuan dari peran kepemimpinan kepala sekolah tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja guru PPPK sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cakap, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari.

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru karya Alhabsyi, dkk (2022) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai innovator dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu dengan cara (a) Memotivasi guru, (b) Meningkatkan disiplin guru, (c) menciptakan suasana kerja yang kondusif, (d) Meningkatkan kompetensi guru, dan (e) meningkatkan kompetensi akademik. Faktor pendukung dan Penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (a) Faktor pendukung; Kepala sekolah yang memahami perannya, Sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. (b) Faktor penghambat; kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru. Implikasi dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan terdapat beberapa peran kepala sekolah, sehingga berdasarkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan sebagai sumber teori atau referensi dalam meningkatkan kinerja guru (Wibowo, 2012).

Pembinaan Profesional Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman karya Andriani (2014) menunjukkan bahwa pembinaan profesional oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kategori baik dengan persentase 72.4%. Dilihat dari jenis pembinaan melalui kegiatan supervisi pengajaran berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 71.7%. Dan teknik pembinaan secara individu berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 71,6%. Teknik pembinaan secara kelompok berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77,2%.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu hasil penelitian: 1. Peran kepala sekolah di SMP Negeri 23 Medan adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. 2. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi. Sebagai seorang pemimpin yang dituntut untuk menjadi seorang administrator kepala sekolah harus mempunyai keahlian dibidang administrasi. 3. Dengan demikian kinerja manajerial kepala sekolah adalah penampilan hasil kerja kepala sekolah dalam pengelolaan optimalisasi sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Untuk itu peneliti menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah menjalankan dan mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan dan melakukan kegiatan MGMP.

Pendidikan di SMP Negeri 23 Medan karya Paramitha (2018) dan *Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang* karya Purnomo & Anshory (2020) menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang adalah sebagai manajer, pemimpin, supervisor, administrator, educator, inovator dan motivator. Adapun upaya kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang di antaranya: 1) melakukan semua perbaikan dalam semua aspek peningkatan mutu pendidikan; 2) melakukan perencanaan dan penyusunan rencana kegiatan; 3) mengkoordinasi pembagian kegiatan pembelajaran; 4) melakukan supervise dan evaluasi guru mengenai kegiatan belajar; 5) bekoordinasi dalam melakukan semua kegiatan sekolah.

Dari berbagai penelitian terdahulu, masih memungkinkan peneliti untuk membahas dan melakukan penelitian pada tema yang hampir sama namun dalam fokus yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti ingin menekankan pembahasan pada kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PPPK, motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PPPK, dan factor-faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PPPK di UPT SD Negeri 064024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan jenis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran tentang situasi dan kejadian secara factual dan sistematis mengenai faktor-faktor, sifat-sifat, dan hubungan suatu fenomena (Komariah & Satori, 2017). Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan

Menurut Moleong (2008) informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Selain itu Hadi (2001) menjelaskan bahwa informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Dari penjelasan tersebut peneliti memahami bahwa informan adalah atasan dan bawahan. Dimana terjadi komunikasi yang berlangsung terus menerus, karena informan adalah orang yang terlibat langsung dalam kegiatan yang akan diteliti. Informan dalam penelitian terdiri dari: informan kunci, adalah: pengawas sekolah; informan utama, terdiri dari: kepala sekolah, guru pns dan guru pppk dan informan tambahan.

Dalam penelitian, terdapat 3 teknik pengumpulan data, yaitu: Observasi. Mengutip Hadi (2001) observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan melihat secara langsung peran kepala sekolah dalam memberikan dan

memotivasi guru pppk pada lingkungan UPT SD Negeri 064024, Medan. Wawancara. Menurut penjelasan di Kamus Besar Bahasa Indonesia, wawancara adalah tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapat tentang suatu hal, untuk dimuat dalam surat kabar, disiarkan melalui radio, atau televisi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa informan penelitian, yaitu: kepala sekolah, guru kelas tinggi, guru bidang studi pppk pada lingkungan UPT SD Negeri 064024 Medan. Dokumentasi. Menurut Sugiyono (2010) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan bukti-bukti dokumen berupa rapor pendidikan tahun 2021 dan instrumen penilaian dari pengawas sekolah SD pada lingkungan UPT SD Negeri 064024 Medan.

Menurut Miles & Habermann (1992) langkah-langkah dalam menganalisis data sebagai berikut: Data Reduction (Reduksi Data). Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya banyak, untuk itu perlu di catat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama meneliti di lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Data Display (Penyajian Data). Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan atau grafik, hubungan antar kategori yang bertujuan agar data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah di pahami. *Conclusion Drawing / Verification* (Penarikan Kesimpulan/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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Dalam proses kepemimpinan ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kebijakan dalam mengambil keputusan, tanggung jawab, keterbukaan terhadap setiap konsekuensi yang ada, dan hubungan yang baik dengan semua orang. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Uno, 2019).

Pemimpin adalah orang yang memiliki kapasitas dan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain yang ada disekitarnya untuk melaksanakan sesuatu sesuai yang dikehendakinya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebar luaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid, mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah dan menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu. Selain itu Kepala sekolah juga harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan. Kepala Sekolah juga harus dapat mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Seperti yang diungkapkan oleh beberapa guru bahwa Kepala Sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan cara supervisi terpadu dan mengadakan pertemuan setiap 1bulan sekali. Supervisi dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru sewaktu-waktu tanpa pemberitahuan terlebih dahulu agar Kepala Sekolah mengetahui secara jelas bagaimana guru yang ada dikelas menangani siswanya dan menyampaikan materi pelajaran kepada siswanya.

Seperti yang diketahui bahwa ada tujuh aspek kompetensi yaitu menguasai karakter peserta didik, menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum, mengadakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan potensi peserta didik, berkomunikasi dengan peserta didik, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik. Kompetensi pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi yang merupakan kompetensi khas, yang membedakan guru dengan profesi lainnya ini terdiri dari 7 aspek kemampuan.

Dalam setiap aspek kemampuan Guru di Kecamatan Medan Selayang didapatkan temuan yaitu:

1. **Mengenal karakteristik anak didik.** Penguasaan karakteristik tidak dapat dicapai apabila guru masih menjaga jarak (jauh) dengan peserta didiknya. Selama Guru tidak mau berperan sebagai orang tua yang baik, maka pemahaman terhadap karakter peserta didiknya hanya sebuah terkaan belaka.
2. **Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran.** Teori harus selalu diperbaharui oleh seorang Guru. Semakin siswa disibukkan dengan tugas-tugas dari gurunya, maka selayaknya seorang guru harus semakin sibuk mendengarkan keluhan dari siswa ketika menyikapi setumpuk tugasnya, sehingga guru akan membuahkan strategi-strategi baru dalam pengajarannya untuk berusaha membantu memudahkan atau mencari jalan alternatif dalam penyelesaian tugasnya. Guru harus selalu memotivasi diri untuk semakin rajin membaca dan berdiskusi baik secara online maupun offline.
3. **Mampu mengembangkan kurikulum.** Kemampuan guru untuk mengembangkan kurikulum yang lebih baik dari standard merupakan hal yang sangat diharapkan. Pengembangan kurikulum ini tidak hanya peningkatan dari segi materi pembelajaran, tapi aspek pendukungnya pun harus diperhatikan, seperti media pembelajaran. Kecermatan melihat keberadaan siswa dan sarana yang tersedia harus diperhatikan secara serius dalam mengimplementasikan kurikulum tersebut.
4. **Kegiatan pembelajaran yang mendidik.** Kegiatan pengembangan dapat berupa berbagai kreativitas yang dibangun siswa bersama gurunya. Penting dicatat bahwa kreativitas tubukan hanya dilakukan oleh siswa, tapi harus bersama-sama dengan guru sebagai *partner*-nya. Misalnya membangun kreativitas menulis diblog atau mengisi Facebook dengan posting-posting yang mengandung nilai-nilai pendidikan (Ainiyah, 2018).
5. **Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik.** Secara sederhana, pada waktu istirahat atau hari-hari tertentu Guru tidak hanya terpaku dengan waktu yang sudah dijadwalkan, tapi apabila ada waktu yang bisa digunakan diluar jadwal itu akan lebih berpeluang membantu peserta didik dalam menggali potensinya. Atau sekedar bertegur sapa dalam bahasa asing ketika waktu istirahat, ini menjadi modal berharga untuk pengembangan potensi peserta didik. Bahkan mendukung siswa untuk mengikuti perlombaan atau pelatihan diluar sekolah merupakan sikap guru yang bagus.
6. **Komunikasi dengan peserta didik.** Hal ini yang harus menjadi sorotan cukup serius, karena selama ini komunikasi guru kepada siswanya masih dianggap kurang. Penyebab ini terjadi salah satunya adalah terlihat dari pemikiran bahwa siswa membutuhkan Guru, bukan guru membutuhkan siswa. Ini membuat guru jaga image, jual mahal, tidak mau proaktif membangun komunikasi dengan siswanya. Guru dekat dengan siswa merasa khawatir akan mengurangi reputasinya, padahal tidak demikian adanya. Kejujuran guru atas kelemahannya pun boleh diketahui siswa, karena alih-alih mendapat ejekan parasiswa, malahan mendapat do'a dari mereka.
7. **Penilaian dan evaluasi pembelajaran.** Guru memiliki hak istimewa dalam menentukan nilai siswa. Pemikiran ini harus ditinjau ulang, karena dalam prakteknya kadang-kadang guru dengan kurang pertimbangan suka memberikan nilai jelek diujian harian, UTS atau UAS, padahal belum melakukan usaha-usaha yang tepat dalam pengajarannya. Ketika Guru memberikan nilai merah, maka guru tersebut harus bertanya kepada dirinya sendiri: Sudahkah ia memberikan perhatian khusus kepada siswa yang diberi nilai merah itu? Sudah

berapa kali kah ia memanggil siswa untuk diberikan strategi- strategi alternatif agar berhasil dalam belajarnya? Sudah berapa jauh guru tersebut membangun kerja sama dengan siswa dan orang tuanya agar nilai siswa tersebut bagus? Sungguh tidak adil untuk situasi dinegeri ini seperti saat ini apabila seorang guru hanya mengajar menggunakan gaya mengajar yang sama untuk semua siswa, tiba-tiba diakhir semester siswa diberi nilai merah, padahal guru tersebut tidak melakukan apa-apa untuk meningkatkan kemampuan siswa tersebut, selain tugas tambahan.

Dengan diadakannya pertemuan rutin setiap satu bulan sekali bertujuan untuk mengetahui apa saja kendala yang dialami oleh masing-masing Guru dikelasnya. Jika satu sama lain saling bertukar pendapat maka akan ditemukan suatu penyelesaian. Dalam pertemuan ini juga dibuka forum diskusi, dengan Kepala Sekolah sebagai mediator. Jika semua guru menemukan masalah dan tidak mendapatkan solusinya maka Kepala Sekolah yang memberikan solusinya (Wenty, 2020).

Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru sangat berperan penting. Hal yang mendukung peranan tersebut adalah dimana Kepala Sekolah harus memiliki sifat sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), pengawas (*supervisor*), pemimpin (*leader*), dan pencipta iklim kerja. Bercermin pada penjelasan tersebut, maka kepala sekolah mendapat tuntutan peran yang sangat besar. Dia harus kuat dan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat untuk mendorong seluruh gurunya berkerja total dalam mendidik siswa- siswinya memiliki visi untuk kemajuan sekolah, konsisten dengan visinya, tapi tetap demokratis dan menghargai pandangan para staf. Kepala sekolah juga harus memiliki ekspektasi yang baik pada para siswanya, sehingga bisa berkembang dengan baik dalam profesi apapun, dan mampu menciptakan suasana yang kondusif untuk para guru dan karyawan serta menciptakan suasana yang nyaman untuk siswa (Rosyada, 2013).

Hambatan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PPPK di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.

Mengenai hambatan, peneliti melihat hambatan yang kompleks yang terjadi dalam meningkatkan kompetensi Guru di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan. Berikut hasil data peneliti mengenai hambatan dalam meningkatkan kompetensi Guru:

1. Pendidikan dan Pelatihan.

Diberlakukannya kurikulum 2013 untuk proses belajar mengajar menjadikannya pekerjaan lebih untuk Guru. Setelah menerima tugas untuk menerapkan kurikulum 2013 maka pelatihan untuk guru dilaksanakan, dan sosialisasi mengubah pemikiran para guru untuk mengembangkan kurikulum tersebut. Upaya kepala sekolah untuk pelatihan dan sosialisasi untuk guru dalam melaksanakan kurikulum terbaru. Pelatihan guru adalah apakah pelatihan tersebut sudah mengubah pemikiran guru untuk meninggalkan kurikulum yang lama, sudahkah guru menggunakan kurikulum 2013 dengan baik. Sebab Guru harus memiliki inovasi dan mengolah materi pembelajaran dengan karakter dan porsi yang di terima oleh peserta didik. Kurikulum terbaru akan sulit dilaksanakan di berbagai daerah karena sebagian besar guru belum siap. Ketidak siapan guru itu tidak hanya terkait dengan urusan kompetensinya, tetapi berkaitan dengan masalah kreativitasnya, juga disebabkan oleh rumusan kurikulum yang lambat diasosiasikan oleh Pemerintah. Dalam hal ini kepala sekolah menemukan guru-guru yang bertugas di daerah dan di pedalaman akan kesulitan mengikuti hal-hal baru dalam waktu singkat, apalagi dengan pendekatan tematik integrative yang memerlukan waktu untuk memahaminya (Mulyasa, 2013).

Kemudian dalam menyinggung mengenai hambatan khususnya guru juga terhambat dalam pengadaan buku paket untuk proses belajar mengajar guru. Seperti yang telah di kemukakan oleh Mulyasa bahwa guru-guru yang berada di daerah pelosok dan pedalaman tidak hanya hal-hal penting yang kurang, tetapi juga pengadaan pegangan ajar guru juga terhambat dalam pengadaannya.

Tidak lengkapnya buku pegangan guru untuk melaksanakan pembelajaran atau materi yang akan di sampaikan oleh peserta didik menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru.



Bisa kita simpulkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru tersebut terlalu terburu-buru sehingga persiapan untuk guru terlalu singkat dalam melaksanakan kurikulum tersebut. Pada saat peneliti di lapangan, menyinggung mengenai pelatihan guru, peneliti menanyakan dalam perjalanan kurikulum 2013 apakah sudah ada pelatihan khusus yang dibuat kepala sekolah untuk guru, jawaban antara guru satu dengan yang lain ketika peneliti menanyakan personal, yang di utarakan oleh Bapak Syamsudin, S.Pd sebagai Guru UPT SD Negeri 064024 Kecamatan Medan Selayang.

Kesimpulan dalam hal ini yaitu agar kepala sekolah melengkapi buku acuan guru-guru. Kemudian dalam pelatihan dan sosialisasi kurikulum terbaru kepada guru harus di tingkatkan kembali, mengingat bahwa guru adalah kunci sukses keberhasilan peserta didik dalam melaksanakan pendidikan, dan untuk menumbuhkan kreativitas terhadap guru berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Guru juga harus memahami dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran *tematik integrative*.

2. Tingkat Kedisiplinan

Para Guru masih menggunakan gaya lama yakni kurangnya tingkat kedisiplinan yang tinggi. Dampaknya ada pada kurangnya keefektifan guru dan murid dalam. Inilah sebagai penghambatnya yakni kurangnya tingkat kedisiplinan yang tinggi serta kurangnya adanya kendala pada sistem informasi dan teknologi. Itulah sebagai contoh kecil yang menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru yang masih menerapkan gaya kepemimpinan yang lama. Dengan demikian akan berdampak pada proses meningkatnya produktivitas dan mutu pendidikan. Sebagai kepala sekolah, harusnya selalu berperan lebih maksimal lagi dengan loyalitas dan totalitasnya dalam memimpin. Berupaya untuk merombak kembali yang sebelumnya menerapkan sistem gaya lama menjadi lebih meningkat kembali. Dan dapat menyesuaikan aturan dari DIKNAS, terutama disiplin dalam meningkatkan mutu pendidikan. Misalnya melalui kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru dan melalui berbagai kegiatan yang bersifat membangun produktivitas dan kualitas sekolah agar bisa lebih meningkat dan lebih baik lagi dari tahun lalu.

Karena sebagai kepala sekolah harus berusaha berperan aktif dan merombak kembali sistem kepemimpinan menjadi lebih meningkatkan kedisiplin dalam hal waktu maupun semuanya yang berkaitan dengan aturan lembaga maupun dari DIKNAS. Agar berusaha membangkitkan lagi totalitas semangat kinerja para guru sebagai seorang pendidik yang profesional sesuai dengan visi-misi lembaga. Karena kepala sekolah harus melaksanakan peran dan fungsinya yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru serta meningkatkan mutu pendidikan dengan menggerakkan SDM yang kompeten dan memadai, serta dewan guru dan karyawan yang mendukung karakter kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal itu ada kebijakan-kebijakan kepala sekolah yang harus disepakati dan diterapkan bersama. Antara lain tentang penertiban, pendisiplinan, pelaksanaan tugas, dan pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi guru serta menunjang perlengkapan sarana dan prasarana.

3. Peserta Didik

Hambatan untuk peserta didik dilihat dari kemampuan peserta didik dalam menangkap materi oleh guru. Tidak bisa dipungkiri bahwa kemampuan masing-masing peserta didik dalam belajar mengajar memang berbeda-beda. Adapun dalam proses belajar mengajar peserta didik mampu menangkap materi yang disampaikan, dan peserta didik yang memahami materi yang di sampaikan oleh guru sehingga guru membutuhkan waktu ataupun usaha dalam mengulang materi yang sulit tersebut kepada peserta didik yang kesulitan dalam memahami materi, dan mampu mengingat yang sedang mereka pelajari dan telah mereka pelajari.

Peneliti melihat bahwa untuk untuk meningkatkan kompetensi guru kurang maksimal pada data di atas menunjukkan dalam satu pertemuan guru harus melakukan evaluasi kepada peserta didiknya. Masalahnya adalah bagaimana dengan peserta didik yang masih tertinggal dengan materi sebelumnya, seperti contoh peserta didik yang izin sakit, kurang memahami materi pembelajaran dan sebagainya. Sehingga peserta didik dalam memahami materi pembelajaran

terhambat dan pembelajaran di dalam kelas menjadi sia-sia, karena pendeknya evaluasi yang di berikan kepada peserta didik.

SIMPULAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Medan Selayang dapat menjalin kerjasama, menjalin komunikasi, membangun semangat, menyelesaikan konflik, menciptakan hubungan positif, memperhatikan kesejahteraan Guru. Hal tersebut dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja guru khususnya kompetensi guru, bertanggung jawab dalam menyebarkan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid, mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yang kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah. Namun belum mengadakan pemberian penghargaan kepada Guru yang berkompeten dalam hal mengajar. Kompetensi guru meliputi penguasaan karakter peserta didik, menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum, mengadakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan potensi peserta didik, berkomunikasi dengan peserta didik, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik. Kompetensi tersebut di atas telah dilakukan oleh hampir seluruh pendidik di Kecamatan Medan Selayang. Seluruh kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik terus ditingkatkan sampai saat ini. Dalam hal mengembangkan kurikulum, mengembangkan potensi peserta didik dan menilai serta menilai dan mengevaluasi masih perlu meningkatkan kemampuannya. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru adalah sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), pengawas (*supervisor*), pemimpin (*leader*), dan pencipta iklim kerja. Hal ini telah terlaksana dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah setiap harinya. Mulai dari cara memberikan bimbingan bila ada kendala mengajar bagi para-Guru, mengatur keuangan sekolah untuk keperluan sekolah, mengadakan supervise kepada guru-guru, mengambil keputusan bila ada permasalahan, dan menciptakan suasana sekolah yang aman dan damai.

Hambatan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru UPT SD Negeri 064024 di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, yaitu: Pendidikan dan Pelatihan, Tidak adanya buku pegangan guru untuk melaksanakan pembelajaran atau materi yang akan di sampaikan oleh peserta didik menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru. Tingkat Kedisiplinan, Para guru masih menggunakan gaya lama yakni kurangnya tingkat kedisiplinan yang tinggi. Dampaknya ada pada kurangnya keefektifan guru dan murid dalam. Peserta Didik, Hambatan untuk peserta didik dilihat dari kemampuan peserta didik dalam menangkap materi oleh Guru. Tidak bisa dipungkiri bahwa kemampuan masing-masing peserta didik dalam belajar mengajar memang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N. (2018). 'Media Sosial Sebagai Media Informasi Pendidikan Bagi Remaja Milenial', *Jurnal JPPI*, 2(2), pp. 221-236.
- Alhabsyi, F., S. Pettalongi, S. & Wandu, W. (2022). 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>.
- Andriani, A.P. (2014). *Pembinaan Profesional oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. UNY.
- Fattah, N. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadi, S. (2001). *Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Komariah, A. & Satori, D. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M.B. & Habermann, A.M. (1992). *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L.J. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujiburrahman. (2011). 'Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur', *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal: Public Administration Journal*, 1(2), pp. 160-169.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Paramitha, I. (2018). 'PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 23 MEDAN', *HUJRI: Jurnal Manajemen Kependidikan dan Keislaman*, 7(2).
- Purnomo, W.S.A. & Anshory, I. (2020). 'Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Malang', *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 7(1). Available at: <https://doi.org/10.22219/jkpp.v7i1.12036>.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Siagian, S. (2005). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: CV. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H.B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wenty, C.S. (2020). 'Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan', *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(2).
- Wibowo, A. (2012). *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.