(JIPD)
Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 8, No. 1, Bulan April Tahun 2024, Hal. 39-47
E-ISSN: 2598-408X, P-ISSN: 2541-0202
http://unikastpaulus.ac.id/jurnal/index.php/jipd
https://doi.org/10.36928/jipd.v8i1.2728

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Yohanes Wendelinus Dasor
Program Studi Guru Sekolah Dasar Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng
Jalan jenderal Ahmad Yani Nomor 10 Ruteng, Flores, NTT
Email: wendidasor@gmail.com

Diterima: 15 Desember 2023, Direvisi: 23 Januari 2024, Diterbitkan: 30 April 2024

Abstract: This research highlights the importance of creating a positive work environment in elementary schools as a key to enhancing teacher productivity and well-being. Strategies such as performance rewards, flexible working hours, effective communication, empowerment, recognition, and professional training are suggested as ways to achieve this. Principals play a crucial role in managing resources, motivating teachers, and fostering a supportive environment. In conclusion, this article provides practical guidance for principals who aim to improve educational quality through the development of a more supportive and positive work environment in elementary schools.

Keywords: Leadership, Principals, Performance, Teachers

Abstrak: Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif di sekolah dasar sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan guru. Strategi seperti penghargaan kinerja, fleksibilitas waktu kerja, komunikasi yang efektif, pemberdayaan, pengakuan, dan pelatihan profesional disarankan sebagai cara untuk mencapai ini. Kepala sekolah memainkan peran vital dalam mengelola sumber daya, memotivasi guru, dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung. Kesimpulannya, artikel ini menyediakan panduan praktis untuk kepala sekolah yang ingin meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembentukan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan positif di sekolah dasar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah bagian dari tenaga pendidik yang ada di sekolah yang dianggap memiliki pengalaman dan telah memenuhi persyaratan sebagai pemimpin sekolah sehingga dipilih untuk menjadi kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Kinerja guru di sekolah dasar merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

Permasalahan akan muncul akibat dari kesalahan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin
organisasi kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan permasalahan yang perlu diatasi. Disamping itu fenomena yang terjadi pada saat ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang maksimal dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Hal tersebut terbukti dengan adanya fakta dilapangan dimana guru yang belum melaksanakan tugas yang diharapkan kepala sekolah. Dalam konteks ini jelas bahwa kepala sekolah tidak tegas dalam memberikan tindakan. Kepala sekolah lebih banyak memberikan pertimbangan dengan hati nurani yang memberikan celah bagi guru untuk tidak

merespon positif setiap yang diharapkan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sejatinya merupakan perwujudan tanggung jawab dalam mengoptimalkan semua sumber daya sekolah untuk menciptakan etos kerja yang kuat, kreativitas, dan produktivitas yang tinggi demi mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat krusial karena menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Saragih, dkk (2024) ditemukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui keterampilan kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan dengan tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan solusi dalam meningkatkan kinerja guru. Dan Artikel ini akan mengulas secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diaplikasikan dalam studi ini adalah penelitian kepustakaan, atau library research, yang melibatkan pengumpulan data atau literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Proses ini mencakup pengkajian yang mendalam dan kritis terhadap sumber-sumber pustaka untuk mengatasi masalah penelitian yang dihadapi. Sebelum memulai kajian literatur, peneliti perlu memastikan sumber-sumber informasi ilmiah yang akan digunakan, yang meliputi buku teks, jurnal ilmiah, referensi statistik, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, internet, dan sumber-sumber lain yang relevan.

Dalam konteks penelitian analisis isi, langkah-langkah strategis yang diambil adalah sebagai berikut: Pertama, menetapkan desain atau model penelitian, yang mencakup pemilihan beberapa media, analisis perbandingan atau korelasi, serta menentukan jumlah objek penelitian. Kedua, mencari data utama atau data primer, yaitu teks yang menjadi fokus utama analisis isi. Proses pencarian ini dapat dilakukan menggunakan formulir observasi yang dirancang khusus untuk kegiatan ini. Ketiga, menggali pengetahuan kontekstual untuk memastikan penelitian tidak terisolasi, tetapi terintegrasi dengan faktor-faktor lain yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan istilah yang berasal dari kata "pemimpin", mengacu pada individu yang memiliki kemampuan dan keunggulan tertentu, khususnya dalam suatu bidang, yang memungkinkannya mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2018). Kepemimpinan juga diartikan sebagai tindakan yang memperlihatkan kemampuan seseorang untuk menjadi contoh yang dapat diikuti oleh orang lain (Thoha, 2013). Menurut Tead, Terry, dan Hoyt (dalam Kartono, 2018), kepemimpinan adalah suatu seni atau aktivitas mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia bekerja sama, berlandaskan pada kapasitas individu tersebut untuk mengarahkan orang lain dalam meraih tujuan-tujuan yang diharapkan oleh kelompok.

Sedangkan Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pengarahan dan pengelolaan sumber daya sekolah yang melibatkan berbagai pihak untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi dan keuangan sekolah, tetapi juga pengembangan akademik guru dan siswa. Kepala sekolah yang baik harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendukung guru serta staf sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menurut Ramli, dkk (2019) mrupakan usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf siswa, orang tua siswa dan pribadi lain yang terkait untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin terutama ditekankan kepala sekolah mampu untuk membuat orang lain bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkanseko lah. Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah merupakan tanggung jawab besar. Kepala sekolah

merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut: (1) kepribadian yang kuat; (2) memahami tujuan pendidikan; (3) pengetahuan yang luas; (4) keterampilan profesional.

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah memiliki beberapa tugas pokok. Dalam permendikbud nomor 6 tahun 2018 tugas pokok kepala sekolah diantaranya: 1) Melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan; 2) Mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan delapan standar nasional pendidikan: 3) Apabila terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan agar proses belajar mengajar tetap berlangsung; 4) Untuk kepala sekolah di Sekolah Indonesia Luar Negeri, selain tugas-tugas di atas juga harus bisa melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia di negara tersebut.

Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan meningkatkan kinerja guru kepala sekolah memiliki beberapa peran penting antara lain:

Pembuat Visi dan Misi

Menurut Edison, dkk (2018:26), visi merupakan pernyataan atau aspirasi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi di masa depan, yang umumnya berfokus pada program-program jangka panjang. Sebagai pernyataan strategis, visi harus dirumuskan dengan jelas karena berperan penting sebagai arah atau fokus organisasi, memungkinkan kegiatan organisasi berlangsung secara sinkron dan harmonis menuju tujuan yang telah disepakati bersama.

Kotler, yang dikutip oleh Nawawi (2017:12), mendefinisikan visi sebagai "pernyataan tentang tujuan organisasi yang diwujudkan melalui produk dan layanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat dipenuhi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperjuangkan, serta aspirasi dan cita-cita masa depan." Dengan demikian, visi adalah pernyataan yang bersifat strategis, mengandung nilai dan aspirasi organisasi, serta berfungsi sebagai arah dan tujuan organisasi.

Sedangkan Misi adalah rangkaian pernyataan yang mendefinisikan fungsi utama suatu organisasi dan menjadi alasan fundamental bagi keberadaannya. Peter Drucker (2000:87), sebagaimana dikutip oleh Nawawi (2017:14), mengartikan misi sebagai "alasan mendasar eksistensi suatu organisasi." Sejalan dengan itu, Edison, dkk (2018:26) menyatakan bahwa misi adalah "pernyataan-pernyataan yang menjelaskan fungsi pokok, yang merupakan alasan dari keberadaan organisasi."

Dalam konteks organisasi yang berorientasi profit atau unit bisnis, pernyataan misi mengarah pada penciptaan produk dan jasa berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan. Sementara itu, pada organisasi non-profit seperti lembaga pemerintahan, misi diarahkan untuk menyediakan layanan berkualitas yang memenuhi keinginan masyarakat pengguna dan pihak-pihak berkepentingan lainnya.

Seorang kepala sekolah yang efektif adalah pembuat visi yang dapat menetapkan arah dan tujuan yang jelas untuk sekolahnya. Mereka harus mampu menyusun visi dan misi sekolah yang inspiratif dan realistis, yang selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Visi dan misi ini harus dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar.

Oleh karena itu juga seorang kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang visioner. kepemimpinan visioner adalah sebuah pola memimpin dengan cara menentukan visi bersama sesuai dengan tuntutan perubahan di masyarakat kemudian memberi petunjuk kepada orang-orang di dalam organisasi untuk bekerja sesuai dengan visi yang telah ditetapkan bersama-sama sehingga hasil kerja yang diwujudkan akan sesuai dengan visi. Misi Pendidikan adalah sesuatu yang harus dilaksanakan sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk menjadi rujukan bagi penyusunan program serta memberikan keluwesan dan ruang gerak pengembangan kegiatan satuan pendidikan, dengan berdasarkan masukan dari seluruh warga satuan pendidikan. Misi dapat ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

Fasilitator Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi yang berasal dari kata "profession" dalam bahasa Inggris dan "professus" dalam bahasa Latin, yang berarti pekerjaan atau mata pencaharian. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 1 Nomor 14 tahun 2005, profesi diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang menjadi sumber penghasilan, membutuhkan keahlian, keterampilan, atau kecakapan khusus yang memenuhi standar kualitas atau norma tertentu, serta mengharuskan pendidikan profesi. Dengan demikian guru profesional adalah Seorang pendidik yang bertugas mengajar, menyampaikan pengetahuan, dan membimbing peserta didik dengan tujuan membantu mereka mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Guru profesional adalah guru yang memenuhi komponen-komponen tertentu yang dibutuhkan dalam profesi keguruan. Seorang guru profesional perlu menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan dan mampu menggunakan berbagai media dalam interaksi belajar dengan peserta didik. Kesuksesan seorang guru dalam meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya bergantung pada komitmen untuk belajar secara terus-menerus dan berkelanjutan, yang berarti tidak berhenti atau menyerah di tengah jalan. Guru berupaya secara berkesinambungan untuk mengasah diri sendiri. Misi utama seorang guru adalah menciptakan perubahan yang berarti, yaitu mempersiapkan peserta didik untuk menjadi individu yang sukses tanpa meninggalkan nilai-nilai masyarakat, sopan santun, dan keyakinan agama yang mereka anut.

Kunandar (2007) mendefinisikan guru profesional sebagai guru yang memenuhi kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional yang meliputi aspek pribadi, sosial, dan akademis. Usman (2010) menjelaskan bahwa guru profesional adalah mereka yang menjalankan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan di berbagai bidang ilmu yang harus secara sengaja dipelajari dan diaplikasikan. Seorang guru profesional juga harus memiliki kompetensi spesifik dalam bidang keguruan, sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan kemampuan maksimal.

Dari berbagai definisi tentang guru profesional yang diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah seorang pendidik dan pengajar yang memiliki kompetensi serta kualifikasi yang memadai dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran serta hasil belajar siswa.

Disini kepala sekolah harus dapat menjadi fasilitator dalam pengembangan profesional guru. Ini bisa dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, atau studi banding yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Selain itu, kepala sekolah juga harus mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang secara profesional.

Pengelola Sumber Daya

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh mutu keinterelasian unsur-unsur sistemik yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses transformasi dan mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti sumber daya pendidikan. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (UURI No. 20 Tahun 2003).

Seorang kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya yang ada di sekolah, baik sumber daya manusia, finansial, maupun material, secara efektif. Pengelolaan ini penting agar semua fasilitas dan sumber daya dapat digunakan secara maksimal untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Oleh karena itu, kepala sekolah dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sumberdaya pendidikan yang bersangkutan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut turut berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain: *pertama*, faktor internal mencakup misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, Sifat dan Jenis Tujuan dan Jenis Teknologi yang Digunakan. *Kedua*, faktor eksternal mencakup Kebijakan Pemerintah, Sosio

Budaya Masyarakat, Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Motivator

Motivasi berasal dari kata dasar "motive" yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisasi itu bertindak atau berbuat. Menurut The Liang Gie bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Dalam hal ini, motivasi lebih banyak bersumberkan dari batin seseorang yang diungkapkan dalam minat, usaha dan upaya yang untuk melakukan sesuatu. Menurut Fahmi (2013), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Maslow (1970) motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Pemberian motivasi penting diberikan kepada seseorang. Menurut Hamalik terdapat beberapa fungsi motivasi yaitu: a) Mendorong timbulnya suatu perubahan; b) Sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan; c) Sebagai penggerak artinya berfungsi seperti mesin pada mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Sedangakan menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi memiliki fungsi yaitu: a) Mengarahkan (Directional Fungsion) Artinya dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mengarahkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang ingain dicapai; b) Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (activation and energizing fungtion).

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi guru-guru agar dapat bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan apresiasi atas kinerja guru yang baik dan juga dengan memberikan dukungan moral dan emosional kepada guru.

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah seseorang yang berpikiran positif, baik terhadap diri sendiri, orang lain, maupun situasi yang dihadapi. Seorang kepala sekolah tidak akan efektif dalam berperan sebagai motivator jika ia cenderung mengeluh dan sering memiliki prasangka buruk. Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi yang membuatnya layak menjadi teladan bagi orang-orang di lingkungannya.

Komunikator yang Efektif

Komunikasi merupakan proses di mana berita dan ide disampaikan dari satu sumber ke tujuan tertentu, yang dalam hal ini adalah pikiran manusia. Informasi yang disampaikan bisa berupa pemikiran, deskripsi suatu hal, atau impresi, dan bisa berbentuk perintah, permintaan, pertanyaan, atau bentuk pernyataan lain. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dasar untuk menjalankan kepemimpinannya efektif, yaitu 1) kemampuan untuk mendiagnosis situasi saat ini dan ekspektasi untuk masa depan, 2) kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, dan 3) kemampuan untuk berkomunikasi efektif sehingga pesan yang disampaikan mudah dipahami oleh orang lain.

Dalam konteks kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi yang baik sangat krusial bagi seorang pemimpin. Komunikasi yang efektif membantu pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan anggota tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta meningkatkan efektivitas dalam perencanaan, pengendalian, koordinasi, pelatihan, manajemen konflik, dan proses organisasi lainnya. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menciptakan suasana yang nyaman dan bebas dari rasa takut bagi bawahannya, agar mereka dapat dengan leluasa menyampaikan informasi kepadanya.

Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru sangat penting untuk memastikan bahwa semua informasi penting terkait dengan kebijakan sekolah, perubahan kurikulum, dan inisiatif baru, dapat disampaikan dengan jelas. Kepala sekolah harus mampu mendengarkan masukan dan kekhawatiran dari guru serta menanggapi secara konstruktif.

Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berikut adalah beberapa strategi kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru:

Peningkatan Kualitas Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Seorang guru profesional adalah kunci utama dalam proses pendidikan yang berkualitas tinggi. Guru-guru harus mengeksplorasi dan mengaktualisasikan potensi diri mereka sesuai dengan standar profesionalitas guru, terutama di era teknologi informasi dan komunikasi saat ini di mana tugas mereka tidak hanya mengajar tetapi juga mengelola proses belajar. Ini berarti setiap guru diharapkan bisa menciptakan lingkungan belajar yang mendorong kreativitas dan aktivitas siswa, serta memotivasi mereka dengan menggunakan berbagai media, metode, dan sumber untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

Pelatihan merupakan metode efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pelatihan ini dirancang untuk membantu guru mengasah kemampuan profesional mereka dan memperkuat kualitas pembelajaran di kelas, meliputi segala hal dari perencanaan pengajaran hingga teknik-teknik untuk memperbaiki efektivitas pembelajaran.

Kepala sekolah harus menginisiasi dan mendukung pelatihan serta pengembangan profesional yang berkesinambungan untuk guru-guru. Pelatihan ini harus relevan dengan kebutuhan aktual mengajar serta berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Salah satu pilar teoretis dalam pengembangan profesi berkelanjutan adalah konsep pembelajaran situasional, yang merupakan evolusi dari teori konstruktivisme (Kirk & MacDonald, 1998). Teori konstruktivisme menyoroti bahwa pembelajaran adalah proses yang aktif, konstruktif, berkesinambungan, tujuan-orientasi, diagnostik, dan reflektif (Simons, 1993). Artinya, proses pembelajaran tidak terjadi melalui penyampaian informasi satu arah dari orang yang berpengetahuan ke orang yang dianggap kurang pengetahuan. Sebaliknya, pembelajaran terjadi saat pembelajar secara aktif membangun pengetahuan mereka berdasarkan pengetahuan yang sudah ada, dan terus mengembangkannya menjadi struktur pengetahuan yang lebih luas (Setiawan, 2015).

Mengadopsi pendekatan konstruktivisme, pembelajaran situasional mengubah konstruktivisme dari bentuk yang individual ke bentuk yang lebih sosial dan kontekstual. Menurut Kirk dan MacDonald (Setiawan, 2015), dalam pembelajaran situasional, proses pembelajaran berlangsung dalam konteks sosial-budaya dan dipengaruhi oleh konteks tersebut. Dengan demikian, pembelajaran didefinisikan sebagai "suatu proses yang aktif dan kreatif, yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan dan pembelajar lainnya" (Kirk & MacDonald, 1998:377).

Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif

Kepala sekolah dalam tugasnya juga berperan sebagai supervisor. Sebagai supervisor, kepala sekolah perlu mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi pendidikan efektif serta memanfaatkan hasilnya secara strategis. Ini meliputi perancangan program supervisi untuk kelas, kegiatan ekstrakurikuler, serta fasilitas seperti perpustakaan dan laboratorium, dan juga mengawasi pelaksanaan ujian. Dalam perannya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk membimbing para guru agar mereka dapat mengajar dengan lebih efektif. Tujuannya adalah untuk mempertahankan kualitas mengajar para guru yang sudah berprestasi dan meningkatkan kemampuan guru yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Selain itu, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua guru, baik yang sudah kompeten maupun yang masih perlu peningkatan, tetap relevan dengan metode pengajaran terkini dan materi pelajaran yang diajarkan (Astuti, 2019).

Setelah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor, hal utama yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah adalah pemberian umpan balik yang konstruktif. Umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk perbaikan dan pengembangan kinerja guru. Kepala sekolah harus secara rutin melakukan observasi kelas dan memberikan umpan balik yang jujur dan membangun kepada guru-guru tentang cara mereka mengajar.

`Umpan balik konstruktif adalah jenis umpan balik yang ditujukan untuk pembangunan dan perbaikan. Ini berarti bahwa umpan balik diberikan untuk mendukung dan membantu, bukan sebagai kritik yang menyerang. Umpan balik konstruktif memiliki beberapa ciri utama: 1) Membantu yaitu umpan balik harus berguna, artinya membantu seseorang untuk meningkatkan atau

mempertahankan kinerja dan perilaku mereka, terutama jika feedback tersebut positif. 2) Spesifik yaitu umpan balik perlu mengandung contoh perilaku atau aksi yang spesifik sehingga penerima umpan balik dapat memahami dan melihat bagaimana mereka bisa berubah atau terus mempertahankan perilaku baik. 3) Berbasis bukti yaitu harus ada bukti yang mendukung umpan balik yang diberikan, membuatnya lebih objektif dan kurang subjektif. 4) Terfokus yaitu fokuskan umpan balik pada satu aspek spesifik daripada generalisasi yang luas, membantu penerima untuk fokus pada perbaikan tertentu. 5) Berorientasi solusi yaitu umpan balik harus menyertakan saran atau solusi yang membantu penerima mengerti tindakan apa yang perlu diubah atau dilanjutkan.

Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, umpan balik konstruktif dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja serta perilaku yang efektif.

Umpan balik itu sendiri memiliki beberapa fungsi. Menurut Buis (dalam Slameto 2001: 191) bahwa umpan balik (feedback) memiliki fungsi sebagai berikut: *Pertama*. Fungsi peringatan. Umpan balik (feedback) dapat dijadikan peringatan bagi guru yang memperoleh nilai performance dalam mengajar dibawah standar terutama ketuntasan belajar bahwa ia harus berhati-hati karena tujuan pembelajaran belum tercapai berarti ia harus belajar lebih giat lagi. *Kedua*, Fungsi perbaikan strategi. Bagi guru yang melakukan kesalahan dalam penggunaan metode pembelajaran yang berdampak pada rendahnya hasil belajar siswa, umpan balik (feedback) dapat bermanfaat untuk memperbaiki strategi mengajarnya sehingga pada pembelajaran berikutnya akan memperoleh hasil yang lebih baik. *Ketiga* Fungsi informasional. Umpan balik (feedback) merupakan informasi dari kepala sekolah kepada guru mengenai hasil supervisi dan pemberitahuan mengenai segala kelebihan dan kekuarangan selama proses pembelajaran. *Kempat*, Fungsi komunikasi. Pemberian umpan balik (feedback) merupakan proses sosial yang melibatkan komunikator yang saling mengirim berita sehingga satu pihak dapat belajar dari pihak lain. Kepala Sekolah sebagai pengirim berita harus memberikan keterangan yang jelas mengenai pembelajaran yang benar, sehingga guru dapat menangkap pesan tersebut. Sebaliknya, guru seagai penerima berita setelah mengetahui maksud dari pesan maka ia harus melaksanakan pesan tersebut sehingga komunikasi dapat berlangsung. *Kelima*, Fungsi motivasi. Umpan balik (feedback) dapat mendorong guru untuk berusaha mencari jawaban yang benar atas kesalahan sebelumnya sesuai dengan petunjuk dari kepala sekolah . Dengan demikian pada pembelajaran berikutnya guru akan lebih bersemangat untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Penciptaan Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang positif dapat diartikan sebagai ruang kerja yang mendukung kepercayaan, kolaborasi, keamanan, dukungan dalam pengambilan risiko, tanggung jawab, dan kesetaraan. Ciri utama dari lingkungan seperti ini adalah adanya komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang erat, keadilan yang terjaga, serta perhatian terhadap pengembangan dan pertumbuhan para karyawan.

Lingkungan kerja merupakan elemen krusial yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ini mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di sebuah organisasi yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja ini sangat signifikan dalam menentukan baik buruknya performa pegawai (Ahmad, dkk, 2022) .Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor di sekitar pegawai seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, tingkat kegaduhan, dan kebersihan tempat kerja, yang semua itu bersama-sama mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, termasuk kelayakan peralatan yang tersedia. Sementara itu, Mangkunegara (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai gabungan dari semua peralatan dan bahan yang digunakan dalam area kerja, serta metode dan pengaturan kerja, baik untuk individu maupun kelompok. Definisi ini selaras dengan pandangan Wursanto (2009), yang menggambarkan lingkungan kerja sebagai semua aspek fisik dan psikologis yang baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja pegawai. Sebuah lingkungan kerja dianggap baik atau memadai jika memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan moral dan motivasi guru. Kepala sekolah harus berusaha menciptakan atmosfer yang kolaboratif dan mendukung di sekolah, di mana guru merasa dihargai dan bagian dari sebuah tim. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djafar, dkk (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berikut adalah beberapa strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif disekolah yaitu: 1) Menghargai dan Mendukung kinerja**.** Mengapresiasi dan mendukung kinerja membantu mereka merasa dihargai dan termotivasi. Hal ini bisa meliputi pemberian pujian, penghargaan, atau insentif lain yang meningkatkan rasa pengakuan mereka. 2) Fleksibilitas Waktu Kerja**.** Menyediakan fleksibilitas waktu kerja dapat mengurangi stres dan membuat para guru merasa lebih santai. Ini bisa berarti mengatur jadwal yang lebih fleksibel atau memungkinkan pembelajaran dari mana dan dimana saja. 3) Penugasan yang Jelas**.** Menjelaskan tanggung jawab secara detail membantu para guru mengerti tugas, yang bisa meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. 4) Komunikasi Efektif**.** Komunikasi yang terbuka dan efektif adalah kunci untuk lingkungan kerja yang positif. Penting bagi manajemen untuk memastikan para guru merasa bahwa mereka didengar dan kebutuhan mereka diakomodasi, dengan membuka saluran komunikasi dua arah dan memberikan umpan balik yang bermanfaat. 5) Menciptakan Budaya Kerja Inklusif**.** Sebuah budaya kerja yang inklusif mendorong semua pihak untuk merasa dihargai dan termotivasi. Lingkungan yang mendukung keragaman, keterlibatan, dan kolaborasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan output semua orang. 6) Pengakuan dan Apresiasi**.** Memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap guru yang berprestasi baik atau memberikan kontribusi signifikan pada mutu pendidikan dapat memotivasi mereka. Program insentif dan penghargaan dapat digunakan untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi. 7) Menyediakan Lingkungan yang Aman dan Nyaman. Memastikan bahwa tempat kerja aman dan nyaman adalah esensial. Hal ini termasuk mengeliminasi bahaya keamanan dan menyediakan fasilitas seperti area istirahat yang nyaman dan ruang kafetaria. 8**)** Mendorong Pelatihan dan Pengembangan. Memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kompetensi guru adalah investasi dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kekuatan dan produktivitas tim. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung pertumbuhan dan kepuasan karyawan

Pemberdayaan Guru

kata "pemberdayaan" berasal dari "daya," yang berarti kemampuan untuk melakukan atau bertindak. Dengan penambahan awalan "ber-" menjadi "berdaya," artinya memiliki kekuatan, kemampuan, atau daya upaya untuk mengatasi berbagai situasi (Suwatno dan Priansa, 2011).

Pemberdayaan adalah sebuah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas atau kekuatan kelompok-kelompok rentan dan kurang beruntung di masyarakat, termasuk individu yang mengalami kemiskinan, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara fisik, ekonomi, dan sosial. Proses ini meliputi peningkatan kepercayaan diri, kemampuan menyampaikan aspirasi, penciptaan peluang ekonomi, partisipasi dalam kegiatan sosial, dan kemandirian dalam mengelola kehidupan sehari-hari. Pendekatan pemberdayaan mencakup motivasi dan dukungan melalui penyediaan sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan yang memungkinkan masyarakat mengembangkan kapasitas mereka, meningkatkan kesadaran tentang potensi diri, dan berusaha untuk mewujudkan potensi tersebut.

Dengan demikian Pemberdayaan guru adalah proses meningkatkan kemampuan guru untuk membuat keputusan independen tentang pengajaran dan peningkatan kinerja mereka sendiri. Tujuan dari pemberdayaan guru adalah untuk meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan efisiensi dengan cara menggali motivasi dan kreativitas mereka.

Kepala sekolah yang baik adalah mereka yang mampu mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan kewenangan kepada guru untuk mengambil inisiatif dalam berbagai aspek pembelajaran dan pengelolaan kelas. Pemberdayaan ini dapat meningkatkan

rasa kepemilikan dan keterlibatan guru dalam proses pendidikan.

KESIMPULAN

kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu hal mutlak dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan guru pada lingkup pendidikan dasar. Strategi yang disarankan meliputi penghargaan kinerja, fleksibilitas waktu kerja, komunikasi efektif, pemberdayaan guru, pengakuan, dan pelatihan profesional. Peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya, memotivasi guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif juga ditekankan untuk meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya

Ahmad, dkk, 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba" *Dalam Jurnal KIMAP.* Makasar: Universitas Muhamadiah Makasar

Djafar, dkk. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao". *Jurnal Edu-Leadership.*

Hadari Nawawi, 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif.* Yogyakarta UGM: Press.Fahmi.

Iran, Fahmi. 2013. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Afabera

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press

Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementa I Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikandan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nirva, Diana. 2012. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Idea Press

Saragih, Fitria Eka, dkk. 2024. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar X di Kota Medan" *dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)* Volume 7, Nomor 3, Maret 2024

Setiawan, Caly. 2015. "Memaknai Pelati Han Pengembangan Profesi Guru (Eksplorasi Koseptual Tentang Pengembangan Profesi Yang Berkelanjutan". *Dalam Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia* Volume 11, Nomor 1 April 2015. Yogyakarta: UNY

Slameto. 2001. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Usman, Moh. User. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya