

## KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS DI SD GLAGAHARUM KABUPATEN SIDOARJO)

Satunggale Kurniawan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Wijaya Putra Surabaya, Jl. Raya Benowo No.1-3, Benowo, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia  
Email: [satunggalekurniawan@uwp.ac.id](mailto:satunggalekurniawan@uwp.ac.id)

---

### Article History

Received: 05-08-2023

Revision: 13-08-2023

Accepted: 14-08-2023

Published: 21-08-2023

**Abstract.** Leadership is the most important factor in supporting the achievement of school organizational goals. The success of the school principal in managing the office, managing school infrastructure, fostering teachers, or managing other school activities is largely determined by the leadership of the school principal. If the principal can mobilize, guide and direct members appropriately, all activities in the school organization will be carried out effectively. On that basis, the researchers conducted research on the implementation of school principal leadership to improve human resources at Public Elementary school Glagaharum, Sidoarjo Regency. The approach in this study was qualitative research. In this study the issues raised were activities related to the leadership of the principal to increase human resources carried out by Public Elementary school Glagaharum, and for good principal leadership can make members trust, loyal, and motivated to carry out organizational tasks effectively. optimal. For this reason, the success of the principal's leadership can be seen from the performance of the members. One factor that shows the performance of members is their work motivation.

Keywords: increasing school human resources

**Keywords:** Leadership, Principal, Human Resources

**Abstrak.** Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Atas dasar itu, maka peneliti mengadakan penelitian tentang Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan SDM di SDN Glagaharum Kabupaten Sidoarjo, Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini permasalahan yang diangkat adalah kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh SDN Glagaharum, dan untuk Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal. Untuk itu, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari performansi anggota. Salah satu faktor yang menunjukkan performansi anggota adalah motivasi kerjanya

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia

---

**How to Cite:** Kurniawan, S. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di SD Glagaharum Kabupaten Sidoarjo). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4 (2), 118-129. <http://doi.org/10.54373/imeij.v4i2.115>.

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian (Dessler, 2018). Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. MSDM harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi.

Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur tenaga pendidik dan kependidikan, di mana setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat dan memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas/tenaga pendidik dan kependidikan itu. Spesifikasi tugas-tugas sekolah menggambarkan spesifikasi kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan yang mendukung pelaksanaan tugas/tenaga pendidik dan kependidikan itu. Bila diterapkan dalam organisasi sekolah dasar, ada tiga komponen yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dasar, yaitu: (1) institusi atau lembaga yang perannya dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah, (2) guru-guru sekolah dasar sebagai individu yang memiliki kepribadian dan kebutuhan, baik kebutuhan profesional maupun kebutuhan sosial, dan (3) interaksi dari kedua komponen tersebut. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan kedua komponen tersebut, yakni peranan, tuntutan dan harapan lembaga dengan kepribadian, dan kebutuhan guru, agar bisa mencapai tujuan organisasi secara optimal (Nuansa Aulia, 2016). Keberhasilan organisasi sekolah banyak ditentukan keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan peranan dan tugasnya. Peranan adalah seperangkat sikap dan perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Peranan tidak hanya menunjukkan tugas dan hak, tapi juga mencerminkan tanggung jawab dan wewenang dalam organisasi.

Terdapat banyak pandangan yang mengkaji tentang peranan kepala sekolah dasar. Campbell, (dalam Jasman, 2021) mengemukakan tiga klasifikasi peranan kepala sekolah dasar, yaitu: (1) peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup kepala sekolah sebagai figurehead atau simbol organisasi, leader atau pemimpin, dan liaison atau penghubung,

(2) peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala sekolah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi, dan (3) peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala sekolah sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.

Stoop & Johnson (2007) mengemukakan empat belas peranan kepala sekolah dasar, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai *business manager*, (2) kepala sekolah sebagai pengelola kantor, (3) kepala sekolah sebagai administrator, (4) kepala sekolah sebagai pemimpin profesional, (5) kepala sekolah sebagai organisator, (6) kepala sekolah sebagai motivator atau penggerak staf, (7) kepala sekolah sebagai supervisor, (8) kepala sekolah sebagai konsultan kurikulum, (9) kepala sekolah sebagai pendidik, (10) kepala sekolah sebagai psikolog, (11) kepala sekolah sebagai penguasa sekolah, (12) kepala sekolah sebagai eksekutif yang baik, (13) kepala sekolah sebagai petugas hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (14) kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat.

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan kepala sekolah yang memfokus kepada pengembangan instruksional, organisasional, staf, layanan murid, serta hubungan dan komunikasi dengan masyarakat. Sajian materi ini akan mendeskripsikan kepemimpinan efektif kepala sekolah, ditinjau dari aktifitasnya dalam berkomunikasi, membangun *teamwork*, mengambil keputusan, menangani konflik, dan memelihara budaya kerja di sekolah.

Kepala sekolah efektif harus mengetahui mengetahui (a) mengapa pendidikan yang baik diperlukan di sekolah, (b) apa yang diperlukan untuk meningkatkan mutu sekolah, dan (c) bagaimana mengelola sekolah untuk mencapai prestasi terbaik. Kemampuan untuk menguasai jawaban atas ketiga pertanyaan ini akan dapat dijadikan standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah efektif atau tidak. Secara umum, ciri dan perilaku kepala sekolah efektif dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu: (a) kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas; (b) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan (c) memfokuskan aktifitasnya kepada pembelajaran

dan kinerja guru di kelas. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengadakan penelitian kualitatif tentang: Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan Sekolah Dasar di SDN Glagaharum Kabupaten Sidoarjo. Penelitian yang berfokus dalam Bagaimana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi guru di SDN Glagaharum Kabupaten Sidoarjo.

## **METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Fokus yang akan diteliti adalah hal yang berkaitan dengan (1) peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja guru Sekolah Dasar; (2) peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi guru Sekolah Dasar; Untuk itu pendekatan yang dianggap cocok untuk digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian terdiri dari jaringan informan untuk diwawancarai dan jaringan situasi sosial untuk diamati. Untuk menjangkau informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini dilakukan pemilihan informan. Pemilihan informan didasarkan pada beberapa pertimbangan antara lain, informan tersebut benar-benar mengetahui, berkaitan, dan atau menjadi pelaku dalam proses kegiatan kepemimpinan kepala sekolah dasar dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Setelah dilakukan studi pendahuluan, akhirnya dapat dipilih pihak-pihak yang menjadi subjek penelitian. Informan kunci yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru-guru, kepala sekolah, siswa, komite sekolah, dan sebagian wali murid. Pengawas sekolah juga dilibatkan, selain itu untuk mendukung data yang diperoleh dari informan kunci juga dilakukan wawancara terhadap informan lain yakni Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. Pemilihan subyek penelitian didasarkan pada hakikat penelitian kualitatif, bahwa yang dipentingkan dalam pemilihan informan adalah kontekstualnya bukan besarnya populasi atau besarnya jumlah informan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui empat kegiatan utama seperti yang disarankan oleh Miles dan Huberman (1992) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

## **HASIL**

### **Peninkatan Motivasi Kerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal. Untuk itu,

keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari performansi anggota. Salah satu faktor yang menunjukkan performansi anggota adalah motivasi kerjanya. Berdasarkan penjelasan Kepala SDN Glagaharum, menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Bila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, bila seseorang guru kurang memiliki motivasi kerja yang baik, tidak akan bisa melaksanakan tugas secara optimal (Hasil Wawancara KS 17 Mei 2023). Selanjutnya dikatakan bahwa, motivasi kerja adalah kondisi mental yang penuh kesungguhan, kedisiplinan, daya juang, dan keteguhan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara optimal. Guru yang termotivasi memiliki kondisi mental guru yang berupa reaksi emosional yang penuh kesungguhan, kedisiplinan, daya juang, dan keteguhan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Berkat kepemimpinan kepala SDN Glagaharum, guru di sini memiliki motivasi besar untuk berusaha secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara baik.

Sehubungan dengan kepemimpinan kepala Sekolah Dasar, Bapak pengawas menganjurkan agar semua kepala Sekolah Dasar di wilayah kecamatan Porong selalu memberi motivasi agar guru menjalankan tugas profesional adalah tugas utama yang berkaitan dengan profesi guru. Tugas tersebut meliputi tugas mengajar, mendidik, dan membimbing. Kegiatan menyusun rencana pengajaran, menguasai bahan, menggunakan metode dan media pengajaran, mengelola kelas, mengadakan evaluasi, dan melakukan bimbingan merupakan bagian dari tugas profesional. Menurut Bapak pengawas di wilayah Kecamatan Porong:

”Guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Tugas tersebut diantaranya adalah tugas personal. Tugas personal guru adalah tugas yang berkaitan dengan pengembangan pribadi guru. Tugas ini mengacu pada usaha untuk menjalankan perilaku diri yang baik. Usaha untuk mewujudkan dirinya, merealisasi potensi yang dimiliki untuk menjadi teladan serta menempatkan diri dalam kehidupan masyarakat termasuk dalam tugas personal. Disamping itu guru harus melaksanakan tugas sosial. Tugas sosial adalah tugas yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat. Sebagai anggota masyarakat, guru sekolah dasar memiliki tugas untuk membantu dan mengembangkan kehidupan masyarakat. Di satu sisi, guru diharapkan bisa menerima harapan masyarakat, di sisi lain, guru diharapkan bisa menjadi pembaharu dalam kehidupan masyarakat.” (Hasil wawancara KS 17 Mei 2023).

Sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja cukup diperhatikan. Ibu di SDN Glagaharum sebagai guru menyatakan bahwa di sekolah ini sangat diperhatikan kebutuhan guru yang berhubungan dengan motivasi untuk bekerja dengan baik. Kebutuhan tersebut sebagai berikut (1) rasa aman dan menyenangkan, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) rasa diikutsertakan, (4) perlakuan yang jujur dan wajar, (5) pengakuan dan

penghargaan, (6) ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, dan (7) kesempatan mengembangkan diri.

Motivasi kerja guru bisa rendah bisa tinggi. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kemauan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kerja yang rendah akan kurang memiliki kemauan keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya menurun. Hasil penelitian Agustina et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kedisiplinan guru akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, guru harus membiasakan diri untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan demi menghasilkan kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja guru, ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian, perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah (Agustina et al., 2020).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, menurut wakil kepala sekolah bidang kurikulum tiap guru digaji dengan relatif memuaskan, maka guru tersebut akan bekerja dengan baik. Selanjutnya kepala sekolah akan mengingatkan dengan cara yang tidak menyakitkan hati, apabila terjadi permasalahan-permasalahan, seperti adanya pegawai yang malas, menyia-nyaiakan waktu faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan psikologis guru, misalnya melalui pengakuan, membina pertumbuhan guru, promosi guru, pemberian tanggung jawab, prestasi. Dengan demikian, untuk membina motivasi kerja guru, seorang kepala sekolah atau supervisor terlebih dahulu harus menentukan seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, menurut bapak kepala sekolah terdapat dua langkah pokok dalam membina motivasi kerja guru, yaitu: (1) mengukur tingkat kepuasan kerja guru, dan (2) menentukan alternatif manajerial yang akan ditempuh untuk membina motivasi kerja guru (Agustina et al., 2020).

### **Peningkatan Kompetensi Guru**

Dalam rangka melaksanakan tugas profesionalnya, guru sekolah dasar dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik. Sebab hanya dengan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas yang baiklah keberhasilan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan baik. Guru

merupakan komponen sentral yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Pengembangan guru tersebut dilakukan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional guru. Sehubungan dengan hal tersebut, bapak kepala SDN Glagaharum mengungkapkan bahwa:

Karena sekolah disar guru itu penting sekali, maka upaya pengembangan kompetensi guru di sekolah ini sangat kami usahakan dan kami perhatikan. Selama ini yang sudah kami lakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan kelompok kerja guru (KKG). Kami juga berusaha memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri atau penelitian tindakan (Hasil Wawancara KS 17 Mei 2023)

Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika program supervisor berperan bagi peningkatan profesionalisme guru. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Bapak kepala SDN Glagaharum menyatakan:

“Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Tujuan supervisi akademik di sekolah kami adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, peningkatan komitmen, dan motivasi guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat “.

Bapak wakil kepala sekolah kurikulum menyatakan bahwa prinsip yang harus direalisasikan oleh kepala sekolah dan pengwassebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik di sekolah kami adalah:

“Supervisi akademik diupayakan mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik. Supervisi akademik di sini dilakukan secara berkesinambungan. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat problema proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.”

## **DISKUSI**

Kepala SDN Glagaharum di wilayah kecamatan Porong Kabupaten Sidoarjo, selalu memberi motivasi agar guru menjalankan tugas profesional adalah tugas utama yang berkaitan dengan profesi guru. Tugas tersebut meliputi tugas mengajar, mendidik, dan membimbing. Kegiatan menyusun rencana pengajaran, menguasai bahan, menggunakan metode dan media pengajaran, mengelola kelas, mengadakan evaluasi, dan melakukan bimbingan merupakan bagian dari tugas profesional.

Tidak dapat dipungkira bahwa kepemimpinan sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen guru. pemimpin berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja dengan tenang dan harmonis. Seorang pimpinan juga sangat berperan besar dalam memahami dan menciptakan kondisi 6 faktor di atas untuk menimbulkan motivasi pada team sebagai bawahannya. Kreitner dan Kinicki (2000), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Terdapat tiga unsur penting dalam motivasi yakni upaya, tujuan dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan unsur intensitas, jika seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat kuat, upaya yang kuat itu diarahkan secara konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kebutuhan berarti keadaan internal yang menyebabkan adanya usaha dan hasil tertentu. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi akan mengakibatkan terciptanya ketegangan yang mendorong terciptanya upaya tertentu. Dorongan ini akan menimbulkan perilaku tertentu untuk menemukan dan mencapai tujuan tertentu.

Motivasi ditandai dengan bentuk bentuk aktifitas melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi factor internal maupun factor eksternal yang dapat mengarahkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang dapat diarahkan pada perilaku tertentu melalui rangsangan dari dalam maupun dari luar. Rangsangan dari dalam biasanya muncul dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan kebutuhan. Sedangkan rangsangan dari luar bisa didorong oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan sejawat, kompensasi dan sejenisnya. Untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional melalui supervisi dengan menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. Tenaga kependidikan adalah profesional. Kata profesi berasal dari Bahasa Inggris "*to profess*" yang berarti ikrar atau pernyataan diri bahwa



seseorang akan mengabdikan sepenuh hati terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang telah dipilihnya sebagai karir dan sumber kehidupan sepanjang hayat.

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk membangun kinerja profesional adalah (1) praktek yang didasari oleh pemahaman dan penguasaan konsep dan teori yang divalidasi secara empirik secara terus-menerus. Awal penguasaan ini dibina dan dikembangkan melalui *preservice education*, (2) pengakuan klien bahwa keahlian tersebut menjamin kebutuhannya melalui pelayanan yang benar dan bertanggung jawab, (3) perlindungan hukum yang ditunjukkan oleh sertifikasi keahlian yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan, (4) adanya sanksi sosial dari masyarakat yang merasa dirugikan atas pelayanan yang keliru (*malpractice*), (5) pengaturan perilaku anggotanya melalui kode etika yang regulatif, dan (6) dimilikinya persatuan profesi yang didukung oleh anggota-anggotanya, yang membuat sekolah tersebut memiliki posisi tawar-menawar yang kuat dan berpengaruh.

Profesionalisme tenaga kependidikan berkaitan dengan kompetensi untuk melakukan tugas dan layanan profesi. Kapasitas profesional terutama dibentuk dalam proses pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*). Fasilitas pendidikan mencakup sarana, pra-saranan, dan peralatan lainnya yang diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan, seperti laboratorium, perpustakaan, dukungan fasilitas praktek. Budaya lembaga pendidikan dicerminkan oleh respon psikologis penghuni kampus terhadap kebijakan lembaga, pola hubungan sosial, serta kondisi penataan kampus yang melahirkan keamanan, kebersihan, keindahan, dan kenyamanan. Ciri profesional utama tenaga kependidikan adalah kapasitas otonomi profesional, yaitu kapasitas menentukan tindakan terbaik untuk melayani peserta didik. Ciri utama lainnya adalah kemampuan adaptabilitas melalui belajar terus menerus, sehingga tenaga kependidikan itu memiliki kapasitas memperbaharui dirinya sendiri (*self-renewal capacity*)

Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. (Daresh, 1989). Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 1987).

Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian unjuk kerja guru tidak berarti selesailah tugas atau kegiatan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan pengembangan kemampuannya. Dengan demikian, melalui supervisi akademik guru akan semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat (Neagley, 1980). Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Supervisor yang baik adalah supervisor yang betul-betul mampu memainkan perannya sebagai supervisor dengan sebaik-baiknya, yaitu mampu meningkatkan kompetensi guru dalam pengelolaan pembelajaran. Peran supervisor itu mengalami evolusi selama 135 tahun (Wiles dan Bondi (1986). Wiles dan Bondi menegaskan bahwa pada pertengahan abad 18 sampai dengan abad 19, supervisi akademik tidak lain adalah inspeksi. Pada saat ini, peran kepala sekolah adalah sebagai inspektur atau pengawas bagi bawahannya. Dalam rangka pemerankan peran-peran supervisor akademik, seorang kepala sekolah dituntut memiliki keterampilan. Keterampilan ini diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas atau peran-peran. Sebagai satu contoh adalah peran evaluator. Seorang supervisor harus menilai performa guru. Dalam rangka memerangkan peran atau melaksanakan tugas, seorang supervisor dituntut memiliki berbagai keterampilan di bidang penilaian performa guru, antara lain dalam hal penggunaan teknik pengukuran, pengumpulan dan penginterpretasian data, keterampilan berkomunikasi dan menetapkan standar keberhasilan (Suudi, 2018).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala SDN Glagaharum Telah berperanan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Memreka memberi motivasi agar guru menjalankan tugas profesional yang berkaitan dengan profesi guru. Tugas tersebut meliputi tugas mengajar, mendidik, dan membimbing. Kegiatan menyusun rencana pengajaran, menguasai bahan, menggunakan metode dan media pengajaran, mengelola kelas, mengadakan evaluasi, dan melakukan bimbingan merupakan bagian dari tugas profesional. Peranan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi guru di SDN Glagaharum telah

dilakukan dengan baik. Kepala sekolah elah berupaya meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional melalui supervisi dengan menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu

## REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka peneliti merekomendasikan bahwa bagi guru-guru SDN Glagaharum hendaknya tetap mempertahankan kualitas kinerjanya yang mengarah ke kegiatan yang positif, sehingga upaya peningkatan mutu pembelajaran dapat tercapai. Bagi kepala sekolah Sekolah Dasar perlu meningkatkan kualitas kepemimpinannya, khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas Sekolah Dasar dilingkungannya.

## REFERENSI

- Arsyad, A. (2003). *Media Pembelajaran*. Raja Grafindo Persada.
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 6.
- Budiningsih, C. (2011). Karakteristik Siswa Sebagai Pijakan Dalam Penelitian Dan Metode Pembelajaran. *Cakrawala Pendidikan*
- Bompa, T. (2009). *Periodization Theory and Methodology of Training*. Hunt Publishing Company.
- Darni, W. W. (2018). Peningkatan Keterampilan Massage Cedera Olahraga Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di Kecamatan Padang Utara. *Jurnal Stamina*, 1,
- Dufour, F., Dube, F., & Granger, N. (2015). Assessment of Coating Quality in Cathodic Protection and Coating Systems. *Journal of Educational Research*, 3 (6),
- Dwiyoogo, W. D., & Cholifah, P. S. (2016). Continuing Professional Development for Physical Education Teacher in Elementary School through Blended Learning. *International Conference on Education*
- Fakhrudin, F., Ahmadi, F., Sumilah, S., & Ansori, I. (2017). IBM Guru Sekolah Dasar Melalui Upaya Peningkatan Kualitas Guru dengan 1 Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran pada Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Abdimas*, 21(2), 103-110.
- Handayani, T. &, & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Management Pendidikan*, 3,
- Junaidi, S., Hanief, Y. N., Rizky, M. Y., Zawawi, M. A., Weda, W., Firdaus, M., & Setyawan, I. (2017). Pelatihan Massage Kebugaran Sebagai Media untuk Menciptakan Peluang Usaha Bagi Remaja Karang Taruna di Desa Ngulankulon Kabupaten Trenggalek. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 1
- Mulyawan, B. (2010). *Panduan Pendidikan Profesi Guru Bagi Guru Dalam Jabatan*. Undiksha
- Musfah, J. (2012). Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik. *Kencana*.
- Prastowo. (2012). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Diva Press.
- Richey, B. S. (1994). *Instruct-ional Technology: the Definitionand Domains of The Field*. AECT.
- Roqib & Nurfuadi. (2020). *Kepribadian Guru*. Purwokerto: CV. Cinta Buku.

Sagala, S. (2009). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.

Syampurma. (2020). *Pelatihan Cedera Massage Nasional Tingkat 1*. *Jurnal Berkarya Pengabdian*, 2

Undang-Undang No. 14 Tentang Guru dan Dosen