



UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI TK 1 PGRI SUMBERMALANG

Siti Halimatus Syakdiyah, Fita Putridiyanti
Halimatusajha1@gmail.com, Fitaputri44@gmail.com
Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Nurul Jadid, Paiton Probolinggo

Abstract :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami tentang bagaimana cara upaya kepala sekolah dalam membangun kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di TK 1 PGRI SUMBERMALANG, dengan memfokuskan upaya kepala sekolah dalam membangun kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan menerapkan pola kepemimpinan yang tidak biasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus, di mana peneliti berusaha untuk memahami fenomena yang terjadi di lembaga tersebut, melalui interview, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa banyak yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dalam membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidikan di TK 1 PGRI Sumbermalang yaitu dengan hal berikut: Kepala sekolah berperilaku terbuka kepada bawahan, Kepala sekolah bersikap adil dalam memberikan tugas, Kepala sekolah sigap dalam mengambil keputusan, Kepala sekolah menerapkan pengawasan, Meningkatkan pengembangan kinerja, Kepala sekolah mampu membangun komunikasi, Kepala sekolah mampu memberikan motivasi terhadap bawahan.

Key words: Kepala Sekolah, Kinerja Kependidikan, Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memegang peran yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, khususnya pembangunan manusia. Pembangunan manusia seutuhnya tidak terlepas dari peran serta masyarakat, dan berbagai lembaga di bidang pendidikan. Hasil penilaian dari PISA (Programme For International Assessment) yang dikoordinasikan oleh OECD (Organization For Economic Cooperation And Development) yang dengan baik agar mampu mengatasi permasalahan tersebut, salah satunya adalah dengan adanya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah. Kinerja kependidikan serta tenaga kependidikan adalah hal yang sangat berpengaruh pada tingkat kemajuan lembaga. Dari sini kepala sekolah TK PGRI Sumbermalang benar-benar memperhatikan serta menilai setiap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan semua ini bertujuan untuk kualitas sekolah di mata masyarakat melalui peningkatan kinerja yang baik. Wujud perilaku kinerja pendidik yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan



pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Kurniawan and Karim 2020).

Robbin (Rohmat, 2010:39) mengemukakan bahwa, “leadership is ability to influence a group toward the achievement goals”. Kepemimpinan dibutuhkan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, maka kepemimpinan mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki sikap ketegasan dalam mengambil keputusan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Uraian yang dibahas tidak jauh dari kepala sekolah dimana pemimpin yang benar fokus dalam membangun kinerja pendidik atau tenaga kependidikan harusnya dapat memberikan pemahaman kepada bawahan atau kinerja guru bahwasanya dalam lembaga TK PGRI Sumbermalang sangat membutuhkan hasil kerja yang baik. Salah satunya mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang harus di selesaikan. Kepala sekolah dapat disebutkan sebagai pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional ia akan melakukan penyesuaian kebutuhan dunia pendidikan dan mampu berkembang sesuai dengan perkembangan jaman di era globalisasi (Minsih, Rusnilawati, and Mujahid 2019).

Sekolah sebagai lembaga organisasi dipimpin oleh kepala sekolah dan guru-guru sebagai pegawai merupakan anggota dalam organisasi sekolah harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya serta pada dasarnya merupakan penjabaran dari fungsi kepemimpinan sedangkan fungsi kepemimpinan itu sendiri merupakan salah satu peranan pemimpin dalam rangka untuk menggerakkan semua bawahan untuk memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan masing-masing. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai (Hajar and Putra 2021). Hanya saja dalam membangun kinerja pendidik atau tenaga kependidikan tidaklah mudah masih banyak yang perlu diterapkan oleh kepala sekolah untuk mengatasi berbagai problem yang dialami oleh kinerja pendidik atau tenaga pendidik salah satunya menerapkan peraturan dalam kinerja di sekolah seperti disiplin menyelesaikan tugas, mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan keputusan yang harus dipikirkan dulu sebelum memutuskan. Dikarenakan ketenaga pendidikan tersebut sangat bergantung kepada pemimpin. Sama halnya seperti yang terjadi di TK PGRI Sumbermalang tidak semua pendidik berfikir bahwasanya apa yang disampaikan oleh kepala sekolah itu semua benar. Seharusnya tenaga pendidik harus paham betul apa yang disampaikan oleh pemimpin. Maka dari itu kerjasama yang sebuah team



atau kelompok itu sangat penting demi membangun kinerja yang maksimal hingga hasilnya memuaskan disini untuk meningkatkan kualitas lembaga dilihat dari hasil kinerja pendidik.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan pada bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Esensi pokok kepemimpinan menjadi cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. kehadiran pemimpin yang dapat memahami semangat zaman sangat diperlukan, yaitu figure yang memiliki gagasan dan dapat menerapkannya dalam kegiatan managerial, serta ketajaman visi dan kepekaan terhadap perubahan lingkungan organisasi yang sangat cepat. Kehadiran kepemimpinan yang demikian akan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan (Hasba 2020).

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar, sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Guru berperan, bertanggung jawab, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, guru harus mencari dan menyerap informasi terbaru agar dapat mengembangkan ide-ide yang kreatif sehingga memungkinkan guru dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang menyenangkan peserta didik. Peran kepala sekolah dalam peningkatan kemampuan guru atau pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu kewajiban dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai edukator, kepala sekolah telah menunjukkan sikap keteladanan. Hal ini ditunjukkan dengan waktu datang selalu awal dan pulang selalu akhir. Selain itu disiplin waktu juga ditunjukkan dengan memperhatikan guru-guru yang mendapat jadwal mengajar dengan cara mengontrol setiap ruangan kelas (Kurnianingsih 2017).

Pendidikan di lembaga Taman Kanak-Kanak (TK) di 1 PGRI Sumbermalang ditujukan untuk memberikan rangsangan dan stimulus kepada anak agar memiliki kesiapan untuk meniti jenjang pendidikan selanjutnya. TK satuan pendidikan awal sebelum Sekolah Dasar (SD), satuan pendidikan berfungsi untuk mengembangkan



keterampilan anak didik, ilmu pengetahuan dan sikap anak sebagai bekal untuk menjalani setiap fase kehidupan yang akan dijalani di masa yang akan datang. Sekolah sebagai satuan pendidikan adalah lembaga yang bertugas melaksanakan rangkaian proses pendidikan, pengajaran, pembelajaran, pembimbingan, pelatihan dan pembinaan agar anak didik mencapai tingkat kedewasaan, kecerdasan dan keluwesan dalam masyarakat (Rupnidah and Eliza 2022). Disini kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang tidak sembarang memilih tenaga pendidik untuk mendampingi murid seusia mereka. kepala sekolah harus mempersiapkan tenaga pendidik yang mengerti serta sabar dalam mengajar. Dikarenakan seusia mereka sangat membutuhkan pendmping belajar yang benar-benar mampu mengerti kemauan mereka. Oleh sebab itu tidak semua TK itu sangat berbeda dengan SD dimana murid seusia TK masi labil dalam belajar di lingkungan sekolah serta tingkat kesadaran belum cukup untuk menerima banayak materi pembelajaran di sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasib Tua Lumban Gao l (2018) dengan judul Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru menyatakan bahwa : Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu: (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, (3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan (6) memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik (Lumban Gaol and Siburian 2018). Dimas Ayu Khrisnamurti (2019) dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA NEGERI 6 SAMARINDA menyatakan bahwa: Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda ini sudah berjalan dengan sesuai harapan, hal ini dapat diketahui berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal demikian dapat dilihat dari cara kepala sekolah dalam menentukan standar pendidik dan tenaga kependidikan, bahwa kepala sekolah mengikuti peraturan dari pemerintah dalam menetapkan standar tersebut (Khrisnamurti 2019). Akhmad Sirojuddin (2021) dengan judul Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru menyatakan bahwa : Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peranan penting di segala bidang pendidikan, yakni dalam bidang kurikulum, meliputi penyusunan perencanaan kurikulum hingga memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan sekolah. Dalam bidang kesiswaan meliputi penerimaan murid baru, pengorganisasian siswa, pembinaan dan pelayanan siswa. Sedangkan dalam bidang sarana prasarana yaitu melakukan kegiatan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah yaitu menyusun



daftar kebutuhan, mencatat seluruh biaya dan menyusun rencana pengadaan (Sirojuddin, Apriyanto, and Zahari n.d.).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Bagaimana sikap sigap Kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang dalam membangun kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menerapkan pola kepemimpinan yang tak biasa. Kepala sekolah merangkul semua personil sekolah untuk terlibat dalam kegiatan sekolah guna membangun kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat memberikan hasil kinerja yang baik untuk lembaga. Murid di usia dini atau TK masi membutuhkan pendamping belajar yang benar-benar telaten atau mengerti apa yang diinginkan oleh murid jadi tenaga didik harus sabar dalam mengatasi murid yang masih baru mengenali belajar dilingkungan sekolah. Se usia mereka masih bisa dikatakan manja belum mengerti tujuan belajar dan apa yang sudah diajarkan. Dari sini kepala sekolah sangat antusias untuk mengatasi kondisi yang sangat menghawatirkan murid tidak mendapatkan hasil belajar yang baik. Hal ini juga sangat berpengaruh pada kinerja pendidik atau tenaga kependidikan dimana permasalahan ini juga timbul rasa bosan, malas dan capek mengajarkan anak kecil yang tak kunjung paham tentang apa yang diajarkan atau disampaikan selama proses pembelajaran dilaksanakan. Dari sebab itu kepala sekolah harus bisa mengatasi permasalahan tersebut meskipun keberadaan kepala sekolah terbilang baru namun kepala sekolah mampu melakukan perubahan secara berkesinambungan untuk memajukan dan meningkatkan kualitas dan pelayanan sekolah. Meski lembaga berada di pedesaan, kepala sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang tetap kreatif dan inovatif mengadakan program-program baru yang mampu meningkatkan kualitas sekolah khususnya personil sekolah. Kepala sekolah memanfaatkan lembaga-lembaga yang menaungi sekolah secara maksimal seperti melakukan konsultasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Dalam hal ini peneliti berusaha untuk mengungkap fenomena yang terjadi di TK 1 PGRI Sumbermalang terkait dengan bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan TK 1 PGRI Sumbermalang. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan data kualitatif (berbentuk data, kalimat, skema), yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual, dan akurat mengenal fakta- fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Untuk mendapatkan data yang akurat dan dapat



dipertanggung jawabkan, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan yaitu Kepala Sekolah, guru, wali murid dan siswa untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dengan prinsip purposive sampling. Wawancara atau kusioner lisan adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan terdahulu untuk dijawab pada kesempatan lain (Gifary and Kurnia N 2015). Selain itu, peneliti juga melakukan observasi dan dokumentasi terhadap berbagai terapan mengenai kinerja pendidik dan tenaga pendidik untuk meningkatkan rasa semangat dalam membangun kinerja yang baik dengan upaya kepala sekolah yang sudah diterapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif

Ketersediaan sumber daya manusia di sebuah sekolah, seperti kepala sekolah, guru, siswa, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya, sangat penting untuk pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah figur sentral yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan, serta baik buruknya pendidikan, termasuk kinerja guru. Kata kinerja digunakan dalam berbagai literatur, dimana memiliki berbagai arti yaitu tenaga kependidikan dan prestasi kerja yang mengandung beberapa arti tindakan, kegunaan, prestasi, hasil, melaksanakan kewajiban atau tugas (Amin 2022). Dalam kerjasama antara guru dan tenaga pendidik itu sangat penting bahkan berpengaruh dalam meningkat kualitas sekolah di TK PGRI Sumbermalang. Kepala sekolah tidak semerta-merta memberikan keputusan saja tapi memberikan tahapan-tahapan bagaimana cara menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab bawahan. Memberikan praktek cara menyelesaikan tugas kepada bawahan itu penting untuk membuat tenaga pendidik lebih mengerti apa yang telah disampaikan oleh kepala sekolah. Tenaga pendidik juga merasakan mudah dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan jangka waktu yang sudah disesuaikan.

Lembaga pendidikan yang berada di daerah pedesaan sangatlah membutuhkan perhatian dari pemerintah bukannya hanya itu bahkan TK 1 PGRI Sumbermalang sangat membutuhkan dukungan serta semangat untuk tetap bisa meningkatkan kualitas sekolah. Pada dasarnya kepala sekolah harus memperhatikan lingkungan dalam sekolah termasuk hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikannya salah satunya membangun kinerja mereka. Sebenarnya bukanlah yang mudah untuk menerapkan itu semua kepala sekolah harus berani, sabar, dan menciptakan banyak ide-ide yang harus disampaikan. Hasil kinerja yang dimaksud adalah penyesuaian penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang sudah menjadi bagiannya. Upaya kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang tersebut sudah bisa menunjukkan sikap tegas dan ide-ide dari wawasan yang disampaikan hanya saja untuk meyakinkan tenaga pendidik itu butuh waktu dan ketelatenan dalam



menerapkannya. Salah satu faktor pendukung keberhasilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, selain kemampuan profesional adalah motivasi kerja yang tinggi. Dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus berusaha meningkatkan etos kerja bawahannya dengan memberikan motivasi kerja dan dorongan kuat kepada tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik (Rahmi 2019).

Kepala sekolah memiliki peran penentu sebuah solusi dalam membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik (Rahmi 2019). Untuk bisa mengatasi serta membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik yang ada sehingga tercipta kinerja yang lebih efektif, maka ada beberapa cara yang bisa dilakukan. Berikut adalah membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik yang telah diterapkan oleh kepala sekolah diantaranya sebagai berikut:

Kepala sekolah berperilaku terbuka kepada bawahan

Perilaku keseharian menunjukkan bahwa kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang memiliki sikap yang perhatiann, disiplin, inisiatif, terbuka, bijaksana, memiliki emosi yang stabil. Pada dasarnya membentuk sebuah tim atau kelompok antara semua tenaga pendidik yang ada di sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang itu penting, tetapi tidak lepas dari pengawasan harus di dampingi oleh kepala sekoah. kepemimpinan tim bersifat kompleks, sehingga pemimpin harus belajar terbuka dan objektif dalam memahami dan mendiagnosis masalah tim dan ahli dalam memilih tindakan yang paling sesuai untuk membantu pencapaian tujuan tim. kepemimpinan yang menghargai pendapat orang, siap berbeda, dan perbedaan tidak untuk dipertentangkan, tetapi untuk didapatkan hikmahnya. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan mempartisipasikan dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional. Pemimpin selalu memupuk rasa persaudaraan dan persatuan. Ia berusaha membangun semangat para anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya (Sanjani 2019).

Disini kepala sekolah TL 1 PGRI Sumbermalang harus menurunkan ego yang membuat para kinerja enggan dalam berkonsultasi apalagi dalam menyelesaikan tugas. Kepala sekolah harus benar-benar menegerti apa yang diinginkan para bawahan. Sebagai tenaga pendidik keterbukaan seorang pemimpin itu adalah salah satu penunjang untuk menyelesaikan tugas mereka. Bawahan merasa pemimpin saat ini sangat peduli terhadap apa yang telah dilakukan oleh bawahan. Dari memberikan



pendapat, arahan, praktek, memberikan ide-ide serta berceritan tentang pengalamannya itu sangat bagus untuk dijadikan salah satu cara dalam membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik di sekolah. Setiap individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi, yang meliputi: pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda (Musalamah, Ramadhan, and Saefudin 2021).

Kepala sekolah bersikap adil dalam memberikan tugas

Sekolah yang berkualitas tidak lahir dengan sendirinya dan tidak lahir karena fasilitas yang lengkap. Sekolah yang berkualitas harus dibentuk dan direncanakan dengan baik serta dilaksanakan dengan baik. Dalam pelaksanaannya juga diperlukan kerjasama antara dimensi satu sama lain, stakeholder, dan komitmen dari warga sekolah. Warga sekolah yang dimaksud dari uraian tersebut adalah ketenaga kependidikan. Hasil kinerja yang baik dilakukan oleh bawahan yang benar-benar mampu menyelesaikan tugas. Demi pentingnya kebersamaan dalam kinerja kependidikan dalam bentuk tim atau individu di sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang kepala sekolah harus bersikap adil dalam memberikan tugas. Tidak memilih atau membedakan setiap bawahan yang ada. Apalagi kepala sekolah terlalu mementingkan ego sendiri seperti memberikan tugas kepada bawahan secara banayan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Pendelegasian tugas dilakukan secara adil dan dengan memberikan penghargaan terlebih dahulu. tindakan kepemimpinan tugas internal menyangkut keterampilan pembentukan struktur untuk hasil dengan melakukan perencanaan, memperkirakan, menjelaskan peran dan mendelegasikan tugas secara jelas. dalam bentuk delegasi pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan hingga tercapai sebuah kesepakatan untuk mendelegasikan tugas kepada bawahan. Bawahan memiliki kontrol untuk memutuskan bagaimana cara pelaksanaan tugas. Selanjutnya Mengemukakan bahwa tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan dengan jelas. Sedangkan Guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk dapat menyelenggarakan pembelajaran yang menarik dan bermakna sehingga prestasi yang dicapai dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Siregar 2017).

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, dilakukan berbagai macam usaha dilakukan yang terpola dan dikelola dengan baik, semua kegiatan diusahakan terfokus untuk mencapai tujuan pendidikan. Sama halnya dengan mencapai tujuan membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Semua membutuhkan peran kepala sekolah yang mengerti apa yang dibutuhkan tenaga pendidik serta mewujudkan apa yang diharapkan pendidik dalam menyelesaikan tugas. Kepala sekolah yang siap dalam mendampingi pendidik untuk menyelesaikan tugas adalah salah satu faktor pengaruh baik dalam membangun tingkat kinerja pendidik di sekolah. Dalam melaksanakan



fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Disamping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (human relationship) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif (Habibie 2020).

Kepala sekolah sigap dalam mengambil keputusan

Keputusan yang tidak tepat biasanya akan menimbulkan banyak masalah yang terjadi di sekolah baik itu dari sudut internal maupun eksternal, karena dengan adanya masalah itu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu dibutuhkan kompetensi dan perhatian khusus dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah atau memutuskan segala sesuatu agar tidak terjadi masalah (Nasrullah, Rumingan, and Niswaty n.d.). Pengambilan keputusan dilakukan secara bersama/musyawarah di TK 1 PGRI Sumbermalang dengan melibatkan seluruh personil sekolah dan orang tua dari peserta didik. tindakan kepemimpinan tugas internal memfasilitasi pembuatan keputusan dengan koordinasi, mengkombinasikan, berfokus pada tujuan dengan menjelaskan dan mendapatkan kesepakatan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan tindakan kepemimpinan hubungan internal tercipta dengan melakukan kolaborasi melibatkan dan memasukkan anggota tim semua tenaga pendidik TK 1 PGRI Sumbermalang di dalam pengambilan keputusan. pemimpin selalu terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah yang bersifat procedural.

Dari sini kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang tidak sembarangan memberikan keputusan keada setiap ketenaga pendidikan harus difikir secara matang dan tepat. Karna hasil keputusan dari kepala sekolah adalah salah satu penunjang hasil kinerja tenaga pendidik dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Kepala sekolah dalam proses pengambilan keputusan harus memperhatikan teknik pelaksanaannya dengan mengadakan identifikasi masalah terlebih dahulu. Kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan perlu memahami langkah-langkah pengambilan keputusan sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Premeaux, yang terdiri dari lima langkah, yaitu: (1) Mengidentifikasi masalah atau peluang, (2) Membuat alternatif, (3) Mengevaluasi alternatif, (4) Memiliki dan meng implementasikan alternatif, dan (5) Mengavaluasi alternative. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk pendapat yang dapat menyelesaikan suatu masalah dengan cara/teknik tertentu agar dapat lebih diterima oleh semua pihak. Masalahnya terlebih dahulu harus diketahui dan dirumuskan dengan jelas, sedangkan pemecahannya harus didasarkan pemilihan alternatif terbaik dari alternatif yang ada (Mohune and Tola 2019).

Kepala sekolah menerapkan pengawasan



Pengelolaan sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokoknya. Pengawasan kepala sekolah memberikan pembinaan, penilaian, dan bantuan/bimbingan mulai dari rencana program, proses, sampai dengan hasil dalam pengelolaan sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah, kepala sekolah juga bertanggungjawab sebagai pengawas adalah membantu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan (Ramadhan 2017). Pengawasan yang dilakukan oleh TK 1 PGRI Sumbermalang dilakukan dengan melakukan kontrol atas keputusan yang diambil dengan memantau progress dari setiap tugas yang dikerjakan oleh tenaga pendidik. tindakan kepemimpinan tugas internal selalu melakukan kontrol atas keputusan yang telah diambil.

Kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang harus mampu meningkatkan kemampuannya secara terus menerus agar mampu menjalankan tugas, peran, dan fungsinya serta mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mampu memberdayakan sumber daya yang ada terutama seluruh tenaga kependidikan melalui kerjasama untuk mencapai tujuan madrasah. Kepala sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang harus mampu mendorong para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi madrasah (Imron, Purwanto, and Rohmadi 2021). Pada uraian tersebut tidak jauh dari penagawasan kepala sekolah dalam mengawasi setiap apa yang dilakukan atau dikerjakan tenaga pendidik di sekolah. Tanpa ada pengawasan dari kepala sekolah semua penyelesaian tugas pendidik akan selesai secara terarah dan baik sesuai yang direncanakan. Maka dari itu penagawasan menjadi bagian faktor penting yang harus diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengawasi tenaga pendidik.

Meningkatkan pengembangan kinerja

Pengembangan di sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan dengan komponen pengembangan meliputi, pengembangan pembelajaran, ekstrakurikuler yang ditetapkan oleh kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta pengembangan guru dan tenaga kependidikan. setelah memantau kinerja tim pemimpin melihat bahwa anggota tim tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk tugas, maka pemimpin bisa memilih intervensi untuk mendidik anggota tim atau memberi mereka keterampilan atau pengembangan profesional (pelatihan) yang diperlukan. Sedangkan tindakan kepemimpinan hubungan internal di TK 1 PGRI Sumbermalang menjelaskan bahwa pemimpin memberikan pelatihan anggota tim dalam keterampilan antar pribadi terutama kepada kinerja pendidik dan tenaga pendidik. melakukan mengembangkan individual pemimpin memberikan dukungan, dorongan dan pelatihan bagi pengikut. Pengembangan SDM merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, di samping perencanaan SDM, perencanaan kepegawaian, rekrutmen, seleksi, penempatan, penilaian kinerja,



pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan hubungan karyawan. Pengembangan (Susanto and Muhyadi 2016).

Tujuan Pengembangan Profesional Guru adalah sebagai berikut dibawah ini: Sebagaimana telah disinggung pada uraian-uraian terdahulu bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) penting untuk dilakukan pada suatu organisasi termasuk di sekolah. Hal ini mengingat urgensinya yang diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya pengembangan guru mustahil akan terbentuk suatu kinerja yang baik dari para personil, dan sesuatu hal yang mustahil akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi, adanya Guru di sekolah bukanlah sesuatu hal yang dilakukan tanpa sebab dan tanpa tujuan. Berkenaan dengan masalah tujuan pengembangan Guru. guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila: a. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik- baiknya. b. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil. c. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah. d. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas. Sebagai pendidik, guru lebih banyak menjadi sosok panutan yang memiliki karakter atau kepribadian yang patut ditiru dan diteladani oleh peserta didik (Kunci 2017).

Kepala sekolah mampu membangun komunikasi

Salah satu yang diterapkan oleh kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang adalah komunikasi yang dilakukan secara terbuka dan dua arah. belajaran murid secara optimal, komunikasi tersebut juga dirapkan kepada tenaga pendidik di sekolah dengan adananya komunikasi maka tenaga pendidik mudah dalam berinteraksi kepada kepala sekolah salah satunya menayakan perihal tugas sebgai atnggung jawab yang harus diselesaikan. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin tertinggi di suatu lembaga memiliki peranan sangat penting dan vital dalam mengelola lembaga pendidikan, karena maju mundurnya lembaga berada di tanggung jawabnya. Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi yang baik, memberikan motivasi dan memberikan pengaruh terhadap anggotanya secara bersama-sama bekerja untuk mewujudkan visi yang di tetapkan pada sekolah yang di kelola (Hakim and Surur 2020).

Komunikasi yang efektif sebagai hasil dari pemahaman bersama antara komunikator dan penerima. Sebenarnya, kata komunikasi berasal dari bahasa latin communis yang berarti "sama". Komunikator berusaha menciptakan "kesamaan" dengan penerima. Dengan demikian dapat didefenisikan komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama. Maka dari itu komunikasi ini benar-benar penting dalam membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidikan di TK 1 PGRI Sumbermalang. ada dua bentuk umum tindakan komunikasi, yakni: 1) Penciptaan pesan atau penciptaan pertunjukan, 2) penafsiran pesan atau penafsiran pertunjukkan. Pertama, menunjukkan berarti menempatkan



sesuatu sehingga terpancang secara jelas dan berada dalam suatu posisi menyenangkan bagi pengamatan tertentu. Kedua adalah perilaku menafsirkan pertunjukan pesan. Apa yang kita pikirkan tidaklah menjadi soal, bagaimana orang lain menafsirkan apa yang kita lakukan, mereka menjadi paham atau membingungkan (Pranosa et al. 2018).

Kepala sekolah mampu memberikan motivasi terhadap bawahan

Tugas kepala sekolah di TK 1 PGRI tidak hanya memberikan tugas saja tetap harus memberikan dorongan semangat dan pemenuhan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan. Pemimpin bersikap aktif dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan. tindakan kepemimpinan hubungan internal dengan memuaskan kebutuhan setiap anggota. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berusaha dan memenuhi kewajibannya sebagai motivator bagi bawahan/seluruh personil sekolah. Kunci agar guru mau dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal adalah adanya motivasi. Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan untuk melihat setiap kemungkinan perubahan yang akan terjadi pada masa yang akan datang agar dapat memberikan gambaran terhadap para penyusun visi tentang segala sesuatu yang harus dilakukan sebagai langkah antisipasi menghadapi masa yang akan datang. Dengan adanya visi yang sesuai dengan kebutuhan zaman dan dirumuskan dengan jelas, diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para guru tentang arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah, sehingga guru memiliki target kerja dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai sebuah target yang telah disepakati bersama(Murni n.d.).

Motivasi memainkan peran penting dalam membangun integritas dan kapabilitas profesi seseorang. Hal ini juga terkait dengan keadaan dan peran para pendidik. Motivasi ditujukan sebagai upaya pendorong dan perangsang tenaga pendidik untuk melakukan suatu kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran dan tanggung . Motivasi untuk seorang pendidik akan berbeda dengan motivasi untuk guru yang lain, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru (Diana, Ahmad, and Wahidy 2020). Tidak sedikit perlakuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi terhadap semua tenaga pendidik yang ada di TK 1 PGRI Sumbermalang. Baik buruknya penyelesaian tugas yang dikerjakan oleh tenaga pendidik adalah tugas kepala sekolah tetap memberikan motivasi guna tenaga pendidik dapat memperbaiki kinerja yang lebih baik. Membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik bukanlah hal mudah salah satu cara kepala sekola di TK 1 PGRI Smbermalang harus mengambil hati bawahan dengan cara memberikan motivasi terbaik menurutnya.

Kepala sekolah mempersiapkan penghargaan atau reward dari hasil kinerja bawahan

Reward menjadi subtype dari teori penguatan positif yang berasal dari behaviorisme. Untuk mendorong guru agar berkinerja baik, sangat penting untuk memberikan kompensasi kepada mereka. Istilah “reward” meliputi istilah “reward”, “prize”, “award”, dan “award”.Reward salah satu teknik yang digunakan untuk



memotivasi instruktur. digunakan untuk mengkorelasikan aktivitas dan tindakan guru dengan perasaan puas dan gembira, sehingga memotivasi guru untuk konsisten berkinerja baik (Manik and Siahaan 2021). Selain insentif, penghargaan atau reward dimaksudkan oleh TK 1 PGRI sumbermalang untuk meningkatkan keterlibatan guru maupun tenaga pendidik dalam tugas mengajar, dengan tujuan meningkatkan prestasi mereka penghargaan yang diberikan berupa pujian dan ucapan terimakasih bisa juga berupa reward seperti berupa barang yang mencoba untuk bersikap objektif dalam memuji dan mengkritik. Sehingga dapat penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah di TK 1 PGRI Sumbermalang berupa pujian mampu mempengaruhi semangat kerja guru dan staf untuk terus memperbaiki diri.

Penghargaan berupa bentuk hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Penghargaan yang diberikan kepada guru dapat berbagai macam. Secara garis besar penghargaan dapat dibedakan menjadi empat yaitu (1) pujian, (2) penghormatan, (3) hadiah, dan (4) tanda penghargaan (Kurniawan and Harapan 2021). Hal ini yang dimaksud memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik di TK 1 PGRI Sumbermalang untuk pemberian penghargaan bagi para tenaga pendidik atau guru ini diberikan kepada tenaga pendidik yang dianggap memiliki kinerja baik dan profesional. Guru memiliki peran penting dalam proses perkembangan pendidikan, melalui siswa dan siswi yang sedang dalam proses belajar. Setiap tugas yang harus diselesaikan itu tidak mudah abnaya tenaga pendidik harus mempersiapkan mental untuk bisa menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam penyelesaian tugas juga menjadi ajang perlombaan untuk mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah. Dari itu kepala sekolah menggunakan kesempatan untuk menarik simpati kinerja pendidik berupa pemberian penghargaan (Dzikrulloh 2020).

KESIIMPULAN

Upaya-upaya Kepala Sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang untuk membangun kinerja pendidik dan tenaga pendidik yang telah diterapkan oleh kepala sekolah diantaranya sebagai berikut: Kepala sekolah berperilaku terbuka kepada bawahan, Kepala sekolah bersikap adil dalam memberikan tugas, Kepala sekolah sigap dalam mengambil keputusan, Kepala sekolah menerapkan pengawasan, Meningkatkan pengembangan kinerja, Kepala sekolah mampu membangun komunikasi, Kepala sekolah mampu memberikan motivasi terhadap bawahan, Kepala sekolah mempersiapkan penghargaan atau reward dari hasil kinerja bawahan . dari semua upaya tersebut kepala sekolah TK 1 PGRI Sumbermalang telah memberikan yang terbaik untuk tenaga pendidik supaya mereka bisa meningkatkan kinerja dengan baik dan benar. Dengan hal itu Kepala sekolah akan memberikan sebuah hadiah Selain insentif, penghargaan atau reward dimaksudkan oleh TK 1 PGRI sumbermalang untuk meningkatkan keterlibatan guru



maupun tenaga pendidik dalam tugas mengajar, dengan tujuan meningkatkan prestasi mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Mohammad Ali Syamsudin. 2022. "PERILAKU KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR." *Jurnal Cakrawala Pendas* 8(2):511-19. doi: 10.31949/jcp.v8i2.2256.
- Diana, Reny, Syarwani Ahmad, and Achmad Wahidy. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru." 4:8.
- Dzikrulloh, Ilham. 2020. "KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 3 WARU SIDOARJO." 08:10.
- Sharen Gifary, and Lis Kurnia N. 2015. "INTENSITAS PENGGUNAAN SMARTPHONE DAN PERILAKU KOMUNIKASI (Studi Pada Pengguna Smartphone Di Kalangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Telkom)." *Jurnal Sositologi* 14(2):170-78. doi: 10.5614/sostek.itbj.2015.14.2.7.
- Habibie, Dienha. 2020. "KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA PENGEMBANGAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 6(1):195-99. doi: 10.31949/educatio.v6i1.344.
- Hajar, Siti, and Elpri Darto Putra. 2021. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 5(4):2256-62. doi: 10.31004/basicedu.v5i4.1191.
- Hakim, Muhammad Siroj, and Misbahus Surur. 2020. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik, di MA Matholi'ul Anwar Kabupaten Lamongan." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 2(1):50-62. doi: 10.15642/japi.2020.2.1.50-62.
- Hasba, Sandra. 2020. "Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam." *Shautut Tarbiyah* 26(2):272. doi: 10.31332/str.v26i2.2401.
- Imron, Imron, Purwanto Purwanto, and Yusuf Rohmadi. 2021. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7(1):350. doi: 10.29040/jiei.v7i1.2228.
- Khrisnamurti, Dimas Ayu. 2019. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda." *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 6(3):191-99. doi: 10.21093/twt.v6i3.1736.
- Kunci, Kata. 2017. "THE ROLE OF TEACHERS IN DEVELOPMENT OF THE CHARACTER STUDENTS OF STATE JUNIOR HIGH SCHOOL 2 DEPOK SLEMAN." *Jurnal Pendidikan Karakter* 15.55



- Kurnianingsih, Emas. 2017. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." 1(1):8.
- Kurniawan, Diki, and Abdul Karim. 2020. "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP STATUS AKREDITASI DI SMK NEGERI SE-KOTA JAYAPURA." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4(1):30. doi: 10.24252/idaarah.v4i1.10913.
- Kurniawan, Iwan, and Edi Harapan. 2021. "Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan." 3(1):18.
- Lumban Gaol, Nasib Tua, and Paningkat Siburian. 2018. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(1):66-73. doi: 10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73.
- Manik, Josua, and Marlinda Siahaan. 2021. "PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." 9:19.
- Minsih, Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, and Imam Mujahid. 2019. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN SEKOLAH BERKUALITAS DI SEKOLAH DASAR." *Profesi Pendidikan Dasar* 1(1):29-40. doi: 10.23917/ppd.v1i1.8467.
- Mohune, Puspita, and Baso Tola. 2019. "Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah dalam Pencapaian Visi dan Misi Pendidikan." 17.
- Murni, Ratna. n.d. "UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU SD MELALUI PENERAPAN MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER." 6.
- Musalamah, Sittati, M. Agphin Ramadhan, and Arief Saefudin. 2021. "Pelatihan Optimalisasi Microsoft Office Untuk Mendukung Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah." 5(4):8.
- Nasrullah, Muh, Meikel Rumingan, and Risma Niswaty. n.d. "Pengaruh Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar." 4:8.
- Prananosa, Ahmad Gawdy, M. Rusni Eka Putra, Armi Yuneti, and Rusi Rusmiati Aliyyah. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 1(2):63-74. doi: 10.31539/alignment.v1i2.405.
- Rahmi, Sri. 2019. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(2):183-97. doi: 10.14421/manageria.2019.42-01.
- Ramadhan, Ahmad. 2017. "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di



- Kabupaten Majene.” *Journal of Educational Science and Technology (EST)* 3(2):136. doi: 10.26858/est.v3i2.3579.
- Rupnidah, Rupnidah, and Delfi Eliza. 2022. “Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak.” *Jurnal Basicedu* 6(3):4653-62. doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2826.
- Sanjani, Maulana Akbar. 2019. “KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH.” *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 7(1). doi: 10.37755/jsap.v7i1.131.
- Siregar, Fauzan Ahmad. 2017. “MEMBANGUN LOYALITAS TENAGA PENDIDIK.” (1):12.
- Sirojuddin, Akhmad, Andika Aprilianto, and Novela Elza Zahari. n.d. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” 10.
- Susanto, Agus Tri, and Muhyadi Muhyadi. 2016. “PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4(2):151. doi: 10.21831/amp.v4i2.8029.