

ANALISIS PENILAIAN KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SUMBERASIH

Moh. Khoirul Anam¹, Riska Nur Yunita Sari²

STIA Bayuangga¹, SDN Triwung Lor²

[Moh. Khoirulanam30101992@gmail.com](mailto:Khoirulanam30101992@gmail.com)¹

riskanys@gmail.com²

ABSTRAK

Penilaian Kinerja Kepala Sekolah atau yang biasa disingkat PKKS mulai diterapkan oleh pemerintah pada tahun 2021. PKKS merupakan penilaian untuk kepala sekolah yang penilaiannya melibatkan guru dan tenaga kependidikan yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada. Penelitian ini dilakukan di 6 Sekolah Dasar di Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dari beberapa aspek kinerja Kepala Sekolah dalam upaya memotivasi kinerja guru. Dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, seluruh SD telah melakukan peningkatan pada guru dengan cara melakukan sosialisasi kurikulum merdeka. Peningkatan kompetensi juga dilakukan dengan cara melibatkan guru dalam kegiatan KKG. Hal ini dilakukan dengan tujuan memotivasi guru untuk selalu memahami keadaan siswa dengan menerapkan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik. Peningkatan lingkungan sekolah dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan melibatkan masyarakat dalam setiap kegiatan sekolah melalui koordinasi dengan komite baik dalam mutu pendidikan maupun dalam sarana dan prasarana. Kepala sekolah juga meminta pendapat dan saran yang dapat membangun kepada guru dan masyarakat sekitar guna untuk meningkatkan kinerja sekolah.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Kepala sekolah mempunyai posisi yang sangat dominan dan menjadi sentral dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Wahyuningsih & Trihantoyo, 2021). Oleh karena itu, untuk menjadi kepala sekolah bukan hanya persyaratan yang bersifat administratif saja yang harus dipenuhi akan tetapi calon kepala sekolah harus memiliki kompetensi memadai, profesional, berjiwa pemimpin yang selalu menjunjung kode etik sekolah. Kepala sekolah harus profesional dan kompetensinya harus selalu di *up grade* sehingga mampu merespons tuntutan masyarakat dan pendidikan yang bermutu untuk menghadapi persaingan.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Abbas, 2017). Secara *etimology* kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Berarti secara *terminology* kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Rizkiani dan Salahuddin, 2020).

Berhasil tidaknya suatu sekolah tidak lepas dari peran seorang kepala sekolah dalam berupaya memajukan keberhasilan sebuah sekolah, maka bagaimana kinerja kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki juga menarik untuk diteliti. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah atau yang biasa disingkat PKKS mulai diterapkan oleh

pemerintah pada tahun 2021. PKKS merupakan penilaian untuk kepala sekolah yang penilaiannya melibatkan guru dan tenaga kependidikan yang lain. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana perkembangan sekolah di wilayah kecamatan sumberasih yang dapat peneliti ketahui dari hasil penilaian PKKS tiap sekolah. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul: “Analisis Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sumberasih”.

a) Definisi Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari kata dalam bahasa Inggris “performance” yang berarti pekerjaan, pembuatan, penampilan dan pertunjukan. Sedangkan kinerja dalam istilah administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Kirpatrick dan Nixon mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Murphy dan Cleveland memberi pengertian kinerja sebagai perhitungan hasil akhir (*Countable outcomes*), atau dalam istilah Rue dan Syrs sebagai tingkat pencapaian hasil atau penyelesaian terhadap tujuan organisasi (Abbas, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika telah ditetapkan (Muspawi, 2021).

Selanjutnya, menurut (Ritonga dan Fadli, 2020) peran kepala sekolah sebagai manajer, pimpinan pengajar dan supervisor, pencipta iklim yang kondusif, administrator, coordinator kerja sama dalam masyarakat dan yang sering dilupakan ialah sebagai panjang tangan pengurus. Peran yang terakhir dari kepala sekolah ini bertujuan untuk mempunyai

persepsi yang sama dengan pengurus dalam hal mengelola sekolah, sehingga visi dan misi sekolah dapat terlaksana dilapangan (Andriani, 2020). Maka, sesuai dengan pendapat (Abbas, 2017) bahwa dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas (Iskandar, 2017). Sebagai pengelola institusi sebuah pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah dan seluruh stakeholders harus bahu membahu bekerjasama dengan penuh kekompakan dalam segala hal (Iskandar, 2017).

Kepala sekolah, sebagai manajer mampu bekerja dengan orang lain atau melalui wakil-wakilnya, serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan mampu menghargai berbagai persoalan di sekolah (Rafid dan Tinus, 2019). Untuk itu kepala sekolah dapat membimbing dan mengarahkan seluruh program pengajaran serta melakukan pengawasan dalam pelaksanaan dalam proses pengembangan program sekolah dan kebutuhan peserta didik (Nur fauzi, 2020).

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinya. Kepala sekolah cukup puas dengan kinerjanya ia cukup mudah berkomunikasi dengan anggota kelompoknya ia merasa terkadang merasa terkucil dan tidak dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuatnya sulit mengarahkan perhatian pada pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakan. Dalam tim kerja, ia cukup dilibatkan dalam pembuatan keputusan akan tetapi, ia cukup mempunyai kesulitan dalam memenuhi komitmen atau penyelesaian tugas. Kepala sekolah terus berusaha memperbaiki kinerjanya

agar mendapatkan hasil yang lebih baik (anggal, 2018)

Secara lebih terperinci kinerja kepala sekolah adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kinerja kepala sekolah pada pengelolaan sekolah

Pada situasi ini, kinerja kepala sekolah terfokus pada pekerjaan struktural dengan mengabaikan aspek-aspek lainnya dalam pengelolaan sekolah. Pada aspek keterampilan kecerdasan emosional, kepala sekolah memperlihatkan bahwa kesadaran kepala sekolah tergiring oleh berbagai kebijakan, peraturan, dan instruksi dari atasan dan hampir mengabaikan garapan lain dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah menggunakan kemampuan kecedasan emosionalnya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan pengelolaan sekolah atas dasar kebijakan, peraturan, dan intruksi sehingga aspek perubahan, inovatif atau kreatifitas tidak muncul. Pada aspek nilai dan keyakinan, esensi yang digunakan kepala sekolah tidak terlihat, kecuali berpegang pada kebijakan, peraturan, dan intruksi. Dengan kata lain kepala sekolah sangat patuh pada apa yang diinstruksikan atasan.

2. Kinerja kepala sekolah pada jalur struktural

Pada situasi ini, kepala sekolah beranggapan tugas dan tanggung jawabnya adalah melaksanakan aturan, kebijakan dan instruksi secara struktural dalam melaksanakan pengelolaan sekolah. Tidak akan ada pekerjaan yang terlewatkan jika telah berkenaan dengan tugas-tugas tersebut, aspek-aspek pemahaman kecedasan emosional, kepala sekolah memperlihatkan kesadaran melaksanakan tugas dalam pengelolaan terfokus pada kebijakan, aturan, dan instruksi. Kepala sekolah menggunakan daya dan kepekaan emosinya pada aspek kemampuan kecedasan emosional terkonsentrasi untuk penyelesaian tugas-tugas

formal yang terstruktur. Nilai-nilai dan keyakinan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya adalah kebijakan, peraturan, dan instruksi.

3. Kinerja kepala sekolah terhadap lingkungan.

Pada aspek situasi ini, kepala sekolah tidak peduli dengan masalah lingkungan diluar sekolah, kecuali yang berkaitan dengan dunia usaha atau industri yang terkait dengan lingkungan berdasarkan kebijakan untuk keperluan siswa praktik. Kesadaran terhadap lingkungan kurang mendapat perhatian dari kepala sekolah, kepala sekolah tidak merespon lingkungan dengan kemampuan emosionalnya. Nilai dan keyakinan yang berguna dalam pengelolaan sekolah yang berhubungan dengan lingkungan adalah nilai – nilai formalitas (abbas, 2017).

b) Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Dalam kaitannya dengan dunia persekolahan salah satu tujuan penilaian mengukur kemampuan peserta didik dalam mencapai tujuan yang ditargetkan, di samping mengukur kemampuan peserta didik dalam dunia pesersekolahan juga akan menilai program-program sekolah. Penilaian sebagai proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang telah direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Penilaian dan pengukuran ialah upaya yang sistematis mengumpulkan, menyusun, mengelola dan menafsirkan data, fakta dan informasi (yang dapat dipertanggungjawabkan) dengan tujuan menyimpulkan nilai atau peringkat kompetensi seseorang dalam satu jenis atau bidang keahlian keprofesional kependidikan seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan berdasarkan norma kriteria tertentu, serta

menggunakan kesimpulan tersebut dalam proses pengambilan keputusan kinerja yang direkomendasikan (Abbas, 2017).

Penilaian kinerja kepala sekolah adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pekerjaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok sebagai kepala sekolah. Tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Kinerja kepala sekolah TK dinilai oleh pengawas TK, kinerja kepala sekolah SD dinilai oleh pengawas SD dan kinerja kepala sekolah SMP dinilai oleh pengawas SMP (Abbas, 2017).

Penilaian kinerja kepala sekolah sebagaimana dikemukakan di atas tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal menunjukkan proses dan hasil kerja tercapainya seperti kualitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Apa yang terjadi dan dikerjakan kepala sekolah merupakan sebuah proses pengolahan input menjadi output tertentu (sururi, dkk, 2016)

Atas dasar itu terdapat komponen penilaian kinerja kepala sekolah yaitu:

1. Penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.
2. Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada proses difokuskan kepada perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.
3. Penilaian output, yaitu

penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staf sekolah lain yang dipimpinya (Abbas, 2017).

c) **Prosedur Penilaian Kinerja Kepala Sekolah**

Prosedur penilaian kinerja tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan oleh peneliti dalam kegiatan penelitian. Proposal adalah sebuah rencana kerja yang menggambarkan tentang semua kegiatan yang akan dilakukan dalam pelaksanaan penilaian kinerja dan program.

Secara umum menurut Arikunto dan Jabar proposal terdiri dari dua bagian yaitu bagian pendahuluan yang menjelaskan semua hal termasuk penjelasan tentang program dan alasan penilaian dilakukan dan bagian metodologi menjelaskan tentang objek dan sasaran penilaian yang dihasilkan dari identifikasi komponen program dan indikator, sumber data, metode yang digunakan, instrumen yang digunakan sebagai pelengkap metode pengumpulan data (Maksin, dkk, 2022)

Adapun prosedur pengukuran dan penilaian kinerja kepala sekolah (Abbas, 2017), yaitu:

1. Identifikasi alternatif keputusan
2. Rumusan tujuan atau sasaran yang akan dicapai
3. Tetapkan metode atau tehnik yang akan digunakan
4. Cek instrumen apakah ada atau tidak ada
5. Kembangkan instrumen yang diperlukan
6. Uji cobakan kehandalan instrumen
7. Ukur dan kumpulkan data atau informasi yang akan diperlukan

8. Catat, susun, analisis, dan interpretasikan data
9. Tetapkan kriteria acuan norma
10. Nilai dan simpulkan hasil-hasil analisis data
11. Tetapkan keputusan yang terbaik atau menguntungkan.

Prosedur yang akan dilalui dalam penilaian kinerja adalah prosedur kerja dan langkah-langkah kerja sejak proses pemahaman terhadap kinerja dimulai dari menyusun instrumen dan mengujicobakan, mengumpulkan data, menganalisis data dan menyusun laporan.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif, dimana data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya.

Menurut (Rusnandi dan Rusli, 2022) penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Lokasi penelitian ini bertempat di 6 Sekolah Dasar di Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Alasan pemilihan lokasi ini yaitu peneliti ingin membandingkan sekolah yang berada disekitar lingkungan batas antara Kota Probolinggo dan Kabupaten Probolinggo.

Instrument penelitian menurut Suharsimi Arikunto (Abidin dan Purbawanto, 2022) merupakan alat bantu untuk peneliti dalam mengumpulkan data. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto dalam edisi

sebelumnya yaitu alat atau fasilitas yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam pekerjaan agar lebih mudadan mendapatkan hasil yang baik. Dalam proses penelitian, peneliti menggunakan pedoman observasi dalam pengamatan di lapangan agar mendapat data pendukung yang relevan. Selain itu, peneliti menggunakan alat bantu dalam pengumpulan data berupa buku catatan, pedoman wawancara maupun fasilitas yang lain untuk mendukung peneliti menyelesaikan penelitian yang baik.

Menurut Sugiyono (Abidin dan Purbawanto, 2015) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitan adalah peneliti itu sendiri. Seorang peneliti memiliki kendali besar dalam menentukan data yang diperoleh. Oleh sebab itu, instrument utama dalam penelitian kinerja kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru adalah peneliti sendiri. Dalam proses penelitian, peneliti menggunakan pedoman observasi dalam pengamatan di lapangan agar mendapat data pendukung yang relevan.

Selain itu, peneliti menggunakan alat bantu dalam pengumpulan data berupa buku catatan, pedoman wawancara maupun fasilitas yang lain untuk mendukung peneliti menyelesaikan penelitian yang baik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Wanto, 2017).

HASIL PENELITIAN

Seorang kepala sekolah memiliki tugas sebagai pemimpin tetapi tidak semua kepala sekolah mengerti maksud dari kepemimpinan dan fungsi-fungsinya. Sebagain besar kepala sekolah belum

mengerti maksud dari kepemimpinan dan fungsi-fungsi yang harus dijalankan sebagai pemimpin pendidikan.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepala sekolah dalam hal pemimpin disekolah yaitu seseorang yang menjadi penggerak disetiap aktifitas warga sekolahnya dan dituntut untuk mampu membuat keputusan ataupun kebijakan demi tercapainya tujuan sekolah dan hal tersebut akan tercapai ketika dikelola pemimpin yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah memiliki beberapa peran sebagai manager, administrator, leader, educator dan supervisor (Ismail, 2022).

1. Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer

Peran kepala sekolah sebagai manajer diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah bekerja melalui orang lain, berprilaku sebagai saluran komunikasi dilingkungan sekolah.
- b. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan terhadap semua tindakan bawahannya.
- c. Kepala sekolah harus mampu menghadapi semua persoalan.
- d. Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konsepsional.
- e. Kepala sekolah sebagai juru penengah.

2. Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator

Beberapa peran kepala sekolah sebagai administrator sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan terhadap program pengajaran, kepegawaian, kesiswaan keuangan, dan perlengkapan.

- b. Menyusun organisasi sekolah.
 - c. Bertindak sebagai koordinator dan pengawasan.
 - d. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian.
3. Peran Kepala Sekolah sebagai Leader
- Beberapa peran kepala sekolah sebagai leader adalah sebagai berikut (Abdullah, 2021).
- a. Kepala sekolah harus mampu menolong stafnya memahami tujuan bersama yang ingin di capai.
 - b. Bertukar pendapat dengan stafnya dalam menetapkan tujuan pendidikan.
 - c. Menciptakan semangat kerja yang tinggi, menyenangkan, aman dan penuh semangat.
4. Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator
- Beberapa peran kepala sekolah sebagai Edukator sebagai berikut:
- a. Mampu menyakinkan melalui pendekatan secara halus sehingga bawahan dapat yakin akan kebenaran, merasa perlu menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik dan estetika kedalam seorang atau kelompok orang.
 - b. Member keteladanan yang ditampilkan melalui setiap perbuatan, tingkah laku,

sikap, penampilan kerja dan penampilan fisik.

5. Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa itu. Pelaksanaan supervisi harus diupayakan semaksimal mungkin tanpa adanya penyimpangan di dalamnya

Supervisi harus konstruktif dan kreatif.

- a) Supervisi harus lebih berdasarkan sumber kolektif dari kelompok daripada usaha-usaha supervisor sendiri.
- b) Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- c) Supervisi harus dapat mengembangkan segi-segi kelebihan pada yang dipimpin.
- d) Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada anggota-anggota kelompoknya.
- e) Supervisi harus progresif.
- f) Supervisi harus didasarkan pada keadaan yang riil dan sebenarnya.
- g) Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- h) Supervisi harus obyektif dan sanggup mengadakan self evaluation

Berdasarkan hasil rekapitulasi PKKS di 6 SD se Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo pada aspek Kepemimpinan Pembelajaran dapat dilihat pada Table 1 berikut ini:

Tabel 1. Aspek Kepemimpinan dalam Pembelajaran

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Supervisi										Total	Ket
			a	b	c	d	e	f	g	h	i	j		
1	Responden 1	SDN Mentor I	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36	T
2	Responden 2	SDN Mentor II	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	T
3	Responden 3	SDN Mentor III	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	35	T
4	Responden 4	SDN Sumurmati I	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	T
5	Responden 5	SDN Sumurmati II	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	T
6	Responden 6	SDN Lemahkembar	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	35	T

Berdasarkan hasil rekapitulasi PKKS di 6 SD se Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo pada aspek Kepribadian dan Sosial dapat dilihat pada Table 2 berikut ini :

Tabel 2. Aspek Kepribadian dan Sosial

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Supervisi							Total	Ket
			a	b	c	d	e	f	g		
1	Responden 1	SDN Mentor I	3	4	4	3	4	3	4	25	T
2	Responden 2	SDN Mentor II	4	4	3	3	3	4	4	25	T
3	Responden 3	SDN Mentor III	3	4	3	4	3	3	4	24	T
4	Responden 4	SDN Sumurmati I	4	3	4	4	3	4	3	25	T
5	Responden 5	SDN Sumurmati II	4	3	3	4	4	4	3	25	T
6	Responden 6	SDN Lemahkembar	3	4	3	3	4	3	4	24	T

Berdasarkan rekapitulasi PKKS di 6 SD seKecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo Pada aspek Pengembangan Sekolah dapat dilihat pada Table 3 berikut ini:

Tabel 3. Aspek Pengembangan Sekolah

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Supervisi					Total	Ket
			a	b	c	d	e		
1	Responden 1	SDN Mentor I	3	4	3	4	3	17	T
2	Responden 2	SDN Mentor II	4	3	4	4	3	18	T
3	Responden 3	SDN Mentor III	3	3	3	3	3	15	B
4	Responden 4	SDN Sumurmati I	3	3	3	3	3	15	B
5	Responden 5	SDN Sumurmati II	3	4	3	4	3	17	T
6	Responden 6	SDN Lemahkembar	3	3	3	3	3	15	B

Berdasarkan rekapitulasi PKKS di 6 SD seKecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo Pada aspek Manajemen Sumber Daya dapat dilihat pada Table 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Aspek Manajemen Sumberdaya

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Supervisi								Total	Ket
			a	b	c	d	e	f	g	h		
1	Responden 1	SDN Mentor I	4	4	3	4	3	4	3	4	29	T
2	Responden 2	SDN Mentor II	4	3	3	3	4	4	3	3	27	T
3	Responden 3	SDN Mentor III	4	3	4	3	3	4	4	3	28	T
4	Responden 4	SDN Sumurmati I	3	4	4	3	4	3	4	3	28	T
5	Responden 5	SDN Sumurmati II	3	3	4	4	4	3	4	4	29	T
6	Responden 6	SDN Lemahkembar	4	3	3	4	3	4	3	4	28	T

Berdasarkan rekapitulasi PKKS di 6 SD seKecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo Pada aspek Supervisi Pembelajaran dapat dilihat pada Table 5 berikut ini :

Tabel 5. Supervisi Pembelajaran

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Supervisi			Total	Ket
			a	b	c		
1	Responden 1	SDN Mentor I	4	3	4	11	T
2	Responden 2	SDN Mentor II	3	3	3	9	B
3	Responden 3	SDN Mentor III	3	3	3	9	B
4	Responden 4	SDN Sumurmati I	3	3	3	9	B
5	Responden 5	SDN Sumurmati II	3	3	4	10	T
6	Responden 6	SDN Lemahkembar	3	3	3	9	B

Kinerja seorang kepala sekolah yang diprioritaskan di 6 sekolah di Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo dapat dilihat dari 5 aspek yang meliputi aspek Kepribadian dan Sosial, Kepemimpinan Pembelajaran, Pengembangan Sekolah, Manajemen Sumber Daya dan Supervisi Pembelajaran. Sehingga Dinas Pendidikan berinisiatif selalu membuat program pengembangan yang dapat mengembangkan kinerja seorang kepala sekolah.

Keberhasilan suatu sekolah dapat dilihat dari kinerja atau kompetensi seorang kepala sekolah dalam memimpin untuk meningkatkan motivasi seorang guru dalam membangun sebuah lembaga pendidikan yang jauh lebih baik.

Kepala sekolah senantiasa dituntut agar dapat berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antar sekolah dan masyarakat dalam mewujudkan sekolah yang lebih baik. Kepala sekolah membuat tim dan membagikan tugas kepada seluruh tim yang telah terbentuk. Tujuan pembentukan tim agar program yang telah ditentukan dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah di

tentukan. Sementara untuk proses pemberdayaan masyarakat di lingkungan sekitar sekolah, kepala sekolah berusaha menjadi ujung tombak untuk para peserta didik serta orang tua siswa dan masyarakat tentang sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah meliputi hambatan lingkungan. Dari 6 sekolah yang didatangi 3 sekolah menyatakan proses pembelajaran terhambat karena buku pelajaran yang dipakai tidak dibagikan secara merata kepada setiap siswa, 2 sekolah menyatakan kurangnya SDM di sekolah yang mana apabila ada rapat tidak ada guru yang menggantikan dalam proses pembelajaran.

Sedangkan untuk media pembelajaran tidak terlalu berbanding jauh diantara 6 sekolah tersebut. Diketahui dari hasil penelitian ada 2 sekolah yang belum memakai media pembelajaran secara maksimal. Hambatan yang dihadapi terkait penggunaan media pembelajaran dalam proses pembelajaran dikarenakan kurangnya media dan kreatifitas guru dalam penggunaan media pembelajaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dari beberapa aspek kinerja Kepala Sekolah dalam upaya memotivasi kinerja guru. Dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, seluruh SD telah melakukan peningkatan pada guru dengan cara melakukan sosialisasi kurikulum merdeka. Peningkatan kompetensi juga dilakukan dengan cara melibatkan guru dalam kegiatan KKG di masing-masing gugus sekolah. Hal ini dilakukan dengan tujuan memotivasi guru untuk selalu memahami keadaan siswa dengan menerapkan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik.

Peningkatan lingkungan sekolah dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan melibatkan masyarakat dalam setiap kegiatan sekolah melalui koordinasi dengan komite baik dalam mutu pendidikan maupun dalam sarana dan prasarana. Kepala sekolah juga meminta pendapat dan saran yang dapat membangun kepada guru dan masyarakat sekitar guna untuk meningkatkan kinerja sekolah. Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki hubungan yang baik antar kepala sekolah dengan guru maupun dengan warga masyarakat dalam upaya memperoleh informasi yang dapat menunjang ketertiban lingkungan sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Z., & Purbawanto, S. (2015). *Pemahaman Siswa Terhadap Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Livewire Pada Mata Pelajaran Teknik Listrik Kelas X Jurusan Audio Video Di SMK Negeri 4 Semarang*. Edu Elektrika, 4(1).
- Abbas. (2017). *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Didaktika Jurnal Pendidikan. Volume 11 No. 1 Juni 2017. ISSN: 1978-0214
- Abbas. (2017). *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Didaktika Jurnal Pendidikan. Volume 11 No. 1 Juni 2017. ISSN: 1978-0214
- Abdullah (2021). *Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Daring pada masa pandemi*. Jurnal Pendidikan Guru Vol. 2 No.1 Januari – Juni 2021
- Andriani, D. E. (2008). *Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Perubahan Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan. No.02/Th IV/ Oktober/ 2008
- Anggal, N., (2018). *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah Di Smp Negeri 2 Samarinda* Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral Vol. 2, No. 1, Juni 2018. ISSN: 2549-581X.
- Iskandar, J.,(2017). *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*. Jurnal Idaarah: Vol. I (Issue 1).Juni 2017.
- Ismail (2022). *Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*. Jurnal manajemen dan budaya STAI Darul Kamal NW Kembang kerang. Volume 2 No 2 Tahun 2022.P-ISSN : 2775-1643. E-ISSN : 2774-6074
- Maksin, M, dkk. (2020). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo*. Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi (Vol. 10, Issue 1). ISSN:2338- 7521
- Mulyati, A. (2022). *Peran Kepala Sekolah Dalam Pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 8, Issue 1 Tahun 2022.ISSN 2797-7536. <https://journal.parahikma.ac.id/el-idarah>
- Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nur Fauzi, H,N., (2020). *Kinerja kepala sekolah sebagai leader dalam Manajemen mutu terpadu di SD Muhammadiyah Pendowoharjo*. Journal of Islamic Education and Innovation, Vol. 1, No. 2, July - Desember 2020, pp. 29 – 38.

- Rahman, A.(2021). *Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan*. JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Volume 12 , No. 2, Desember 2021. p-ISSN: 1978-5119; e-ISSN: 2776-3005
- Rafid, R., & Tinus, A. (2019). *Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(2). <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.28012>
- Ritonga, N. A.(2020). *Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan*. Continuous Education : Journal of Science and Research (Vol. 1, Issue 1). November 2020. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/josr/home-free>
- Riskiani, F&Salahuddin. (2020). *Fungsi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru pada Sekolah Menengah Kelautan Negeri 10 Di Kabupaten Bima*. Jurnal Komunikasi dan Kebudayaan. Volume 7 Nomor 1 Januari-Juni 2020. ISSN.2443-3519
- Rusnandi & Rusli, M. (2022). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*. repository-uin. P-ISSN : 2745-7796
- Sururi, dkk. (2016). *Studi Efektivitas Penilaian Kinerja Kepala Smp Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan: Vol. XXIII (Issue 2).
- Wahyuningsih, N & Trihantoyo, S. (2021). *Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Ken Blanchard-Paul Hersey*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 09 Nomor 03 Tahun 2021, 727-738
- Tamin, S. (2020). *Kepala Sekolah Yang Bermutu*. Misykat Al-Anwar: Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat. Volume 3, No 2, 2020
- Wanto, A.H (2017). *Strategi Pemerintah Kota Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City*. Journal of Public Sector Innovations, Vol. 2, No. 1, November Tahun 2017, (39 – 43)